



PRESENCIA DE MUJERES MONTADORAS EN LA INDUSTRIA AUDIOVISUAL ESPAÑOLA

Women editors presence in Spanish audiovisual media

MARÍA LARA MARTÍNEZ ¹, ANTONIO LARA MARTÍNEZ ², NOELIA GARCÍA-CASTILLO¹

¹ Universidad Complutense de Madrid, España

² Universidad Rey Juan Carlos, España

KEYWORDS

Film
Gender
Cinema
Filmmaking crafts
Media industry
Edition
Postproduction

ABSTRACT

Analysis of the audiovisual editing field in Spain. The methodology used has been the documentary analysis and statistical analysis with the SPSS software, of the AMAE (Association of Audiovisual Editors of Spain) database, of 388 members, about gender issues such as discrimination and harassment, remuneration and conciliation. The result is a less egalitarian representation than what might be expected, since the data reveals that the percentage of women editors barely exceeds a third (among the different positions) of the total number of people participating in the study.

PALABRAS CLAVE

Cine
Género
Oficios cinematográficos
Industria audiovisual
Edición
Montaje
Postproducción

RESUMEN

Análisis del sector del montaje audiovisual en España. La metodología empleada ha sido la revisión documental y el análisis estadístico, mediante el programa SPSS, de la base de datos de AMAE (Asociación de Montadores Audiovisuales de España), de 388 socios/as, acerca de cuestiones de género como discriminación y acoso, retribución y conciliación. El resultado es un panorama menos igualitario del que cabría esperar, ya que los datos revelan que el porcentaje de mujeres que se dedican a la edición apenas supera un tercio a nivel general (entre los distintos puestos) del total de personas participantes en el estudio.

Recibido: 17/ 05 / 2022

Aceptado: 20/ 07 / 2022

1. Introducción

Este estudio es obra de tres expertos en Comunicación Audiovisual, de los cuales dos tenemos como línea de investigación prioritaria los oficios cinematográficos, en especial el montaje. Llevamos años estudiando la postproducción, tanto la parte de escritura dramática, llamada montaje de imagen, como su contrapartida sonora, y analizando cómo ha evolucionado a lo largo del siglo que tiene de vida. En aras de la comprensión, queda anotado que las palabras de montaje y edición se emplean como sinónimas.

Por supuesto, una parte fundamental requiere examinar cómo son las condiciones de trabajo o las relaciones entre el/la montador/a y el/la directora/a. Ahí entra en juego una dinámica que excede lo meramente profesional, de carácter tan íntima y personal, que ha sido comparada con una relación amorosa, entre otros Ridley Scott o Sally Menkes, montadora de Tarantino, en el documental *The cutting edge* (Wendy, 2004). En todo caso, se trata de una etapa apasionante y crítica para el resultado final, ya que la edición influye en todos los aspectos de la obra, desde la interpretación de los actores a la construcción del tono de la narración, hasta el punto de que su valor se ha equiparado a la categoría del guión o de la dirección. Merle Worth, editora, decía que «el montador está dirigiendo todo el rato» (Oldham, 1992, p. 312). E Iván Aledo, unos de los montadores más famosos del cine español, bromeaba acerca de la reescritura final del guion, diciendo que los editores deberían figurar en los títulos de crédito del guion, y viceversa (Lara y Lara, 2018).

Aparte del ámbito académico, estos dos autores conocemos el oficio en profundidad, puesto que hemos desarrollado una carrera profesional como montadores desde hace casi treinta años. Se trata de otra perspectiva para entender el funcionamiento del proceso creativo, técnico e industrial, que además ha proporcionado una larga lista de contactos con los que hemos ido hablando sobre estas materias. En 2019 formamos parte del grupo de socios fundadores que constituyó AMAE, la Asociación de Montadores Audiovisuales de España, un hito importantísimo para la defensa de los intereses del sector.

Si mencionamos estos antecedentes no es con la intención de destacar nuestro currículum sino para demostrar nuestro dominio previo del tema, que nos coloca frente a una paradoja: no estábamos preparados para los resultados de esta investigación.

Estábamos convencidos de que el porcentaje de mujeres en la especialidad de montaje era muy alto y de que si no se llegaba a la paridad total, debía de acercarse mucho. Éramos conscientes de que había otras profesiones dentro del sector audiovisual donde la presencia femenina era mucho menor, por ejemplo, en el departamento de dirección. Aunque, como científicos, debíamos ser prudentes antes de llegar a ninguna conclusión, era inevitable arrastrar ciertos prejuicios que habíamos ido formando con el tiempo. Es cierto que nuestra aproximación a la investigación había sido principalmente cualitativa. Pero habíamos hablado con multitud de mujeres y hombres en todos los puestos posibles (coordinadores de postproducción, montadores jefe, ayudantes de montaje, digitalizadores, auxiliares...), por lo que creíamos tener una idea bastante aproximada a la realidad de los números del panorama laboral español. Sin embargo, empezamos a sospechar cuando las estadísticas de otros países (siempre escasas y con datos dispersos) arrojaban porcentajes mucho más reducidos. Así que con esa duda en mente vimos que era necesaria una investigación cuantitativa, que corroborara, o no, la percepción que teníamos, y que era igualmente compartida por la mayoría de técnicos con los que habíamos debatido sobre estas cuestiones.

Natalie Wreyford y Shelley Cobb apuntan que, en mercados de trabajo con desigualdad de género, las investigaciones cualitativas están bien para dar voz a las personas que han tenido éxito, pero es un método que no incluye a aquellas que no han podido lograrlo, o las razones de su exclusión (Wreyford y Cobb, 2017). Es decir, podría transmitirse la impresión de que el éxito está directamente relacionado con el mérito, o sea, que otras candidatas podrían haberlo conseguido si hubieran sido suficientemente buenas.

Para contrarrestar explicaciones meritocráticas, que ignoran prejuicios estructurales [...] la investigación feminista necesita ser capaz de ilustrar el alcance de la desigualdad, y los datos cuantitativos son los mejores para lograrlo. A través de métodos cuantitativos, las mujeres que no están, aunque no sean oídas, pueden por lo menos hacerse visibles por su tremenda ausencia.¹ (Wreyford y Cobb, 2017, p. 108)

Aquí la colaboración con AMAE resultó esencial, puesto que posee una base de datos de casi 400 socios, lo que representa una gran cantidad de todos los trabajadores activos en España. Así que fue precisamente la oportunidad de acceder a estos datos lo que impulsó esta investigación.

1.1. Estado de la cuestión

La historia del cine, y en concreto la revisión de la historia del cine desde una perspectiva feminista, tiene abundantes ejemplos de investigaciones que buscan profundizar en los vacíos de los estudios más tradicionales, o simplemente analizar el pasado desde otra perspectiva más moderna e inclusiva. Se suele citar el ensayo canónico de Claire Johnston, *Women's Cinema as Counter-Cinema* de 1973 (Hennefeld, 2018) o *Notes on Women's Cinema* del mismo año (White, 2015), como aquellos revulsivos que abrieron el camino a una nueva generación

1 Traducción propia. En todas las citas del texto escritas originalmente en otro idioma, se ha incluido la traducción propia al español.

de investigadoras. En cualquier caso, parece claro que desde los años setenta en adelante, los estudios de género han ido construyendo una bibliografía de referencia cada vez más completa sobre el cine, la televisión y el resto de medios de comunicación, incluyendo las nuevas incorporaciones fomentadas por la tecnología de las redes sociales. Sin embargo, el objetivo de la mayoría de esos estudios se concentra en el análisis de contenido de las películas o series de ficción, y su posible influencia en la sociedad. Obviamente es importante conocer hasta qué punto es escasa la presencia de mujeres protagonistas, o esa condena atroz, en la que a partir de determinada edad desaparecen por completo de la ficción, salvo como secundarias de apoyo. En realidad es un proceso de doble dirección, ya que la sociedad se ve influida por las historias que cuentan los medios, y a la vez forja las narrativas que los gobiernan. Desde luego es interesante analizar el cine del pasado, y del presente, en términos sociológicos, ya que nos ofrece claves imprescindibles para entender cómo era la sociedad del momento. Quizá por eso todos los años se producen infinitos estudios sobre la evolución del papel de la mujer en las películas de Disney, porque hay un irresistible atractivo en certificar el enorme cambio que se ha producido desde el estreno de *Blancanieves* (Disney, 1927) hasta hoy, o de constatar que todavía nos queda mucho camino por recorrer antes de llegar a una vida plenamente igualitaria.

Sin embargo, nuestro proyecto no se centra tanto en lo que ocurre en la pantalla, sino más bien detrás de las cámaras, donde ya hay bastante menos abundancia de estudios previos, en especial en lo que se refiere a los montadores, y sobre todo a las montadoras. En palabras de Betsy McLane, colaboradora habitual de la revista *CineMontage*, «es criminal la poca investigación que hay sobre las, a menudo alucinantes, carreras de las mujeres editoras. Lo mismo se puede decir de muchos de sus compañeros masculinos, puesto que la mayoría de montadores tienden a ser artistas anónimos» (McLane, 2016). Esta situación de práctica invisibilidad deriva, por un lado, de la propia incapacidad, o del pudor de los montadores, que les impide explicar su trabajo, recurriendo siempre al comodín de la intuición. Pero también es consecuencia del curioso sistema de creación cinematográfica clásica, que intentaba presentar las historias como si no hubiera autor, sino que se contaban solas. El término de montaje invisible era sinónimo de buenas prácticas (Keil y Whissel, 2016; Heftberger y Grgic, 2018). Karen Pearlman y Adelheid Heftberger van un paso más allá, vinculando la invisibilidad de la edición con la invisibilidad de las mujeres y sus aportaciones (2015). Aunque nosotros interpretamos que profesionales de ambos géneros sufren igualmente un anonimato muy característico de su especialidad.

Cuando la propia actividad creativa permanece oculta como un arcano secreto, hasta el punto de borrar las huellas de su existencia, es lógico que no exista una gran literatura científica sobre el tema. De todas formas, a pesar de que el modo de representación institucional, en sentido estricto, fue superado hace muchos años, lo que ocurre en la sala de montaje sigue siendo desconocido, no sólo para los espectadores, sino incluso para otros profesionales de la industria. Y sin embargo es una fase clave dentro del proceso de creación audiovisual. No se trata de un proceso mecánico. El editor/a toma importantes decisiones creativas, a veces con la participación del director/a, y muchas otras veces sin ella, de forma completamente autónoma. Por eso en función de la persona concreta que se encargue de esa tarea, puede dar lugar a una película o a otra muy distinta.

Hay numerosos artículos y monografías sobre montaje pero las fuentes que realmente interesan para este caso son las investigaciones cuantitativas, con las que poder comparar los datos de nuestra encuesta. En ese sentido cabe mencionar en primer lugar el proyecto de Martha Lauzen de la Universidad de San Diego. Su estudio *The Celluloid Ceiling* es uno de los más longevos, pues empezaron en 1998 a reunir información sobre varios puestos clave de técnicas/os cinematográficos como dirección, guion, producción, montaje o dirección de fotografía (Lauzen, 2021). Aseguran haber incluido más de 76.000 entradas correspondientes a los títulos de crédito de casi 6.000 largometrajes, seleccionados a partir de las franjas del top 100 y 250 de mayor recaudación (para el mercado doméstico de EE.UU.), es decir las más importantes. Esto significa que se excluyen muchas de las independientes, o las obras de menor repercusión. De acuerdo con sus conclusiones, en los últimos veinticinco años, el porcentaje de mujeres ha permanecido relativamente estable en la mayoría de las especialidades, entre un 17% en 1998 y un 25% en 2021 (con avances y retrocesos puntuales). De hecho, cada vez que sale una nueva edición actualizada del estudio, la frase que más se repite es la de que, lamentablemente, la situación no ha mejorado. En todo caso, los números confirman que la edición sería una de las especialidades cinematográficas en las que las mujeres estarían mejor representadas, aproximadamente entre un 20-22% los últimos veinticinco años, sólo superadas por el departamento de producción (30%).

Calling the shots, es un proyecto liderado por Shelley Cobb, Linda Ruth Williams y Natalie Wreyford, financiado por el AHRC, Arts and Humanities Research Council (Cobb et al., 2016). Se dedicó a estudiar la presencia de las mujeres en puestos cinematográficos clave de la industria de Gran Bretaña, entre otros el de edición. Además de realizar numerosas entrevistas, también completaron una investigación cuantitativa en la que analizaron los títulos de crédito de las películas más importantes desde el año 2003 hasta el 2015². Según sus conclusiones la

² Es un estudio que fue conscientemente diseñado para parecerse al de *The Celluloid Ceiling*, con el propósito explícito de poder comparar los resultados entre el mercado inglés y norteamericano.

Aparte de los datos del propio informe, existe un artículo sobre su gestación, muy interesante, en la que sus responsables explican de forma más detallada por qué son vitales los resultados cuantitativos para la investigación feminista, así como las dudas metodológicas que tuvieron que afrontar (Wreyford y Cobb, 2017).

proporción femenina en las funciones clave no ha cambiado en las últimas dos décadas, la cual cifran en un 20% para el conjunto global de todas las profesiones. En realidad, si atendemos específicamente al número de editoras que arrojan sus registros, se podría afirmar que incluso se ha reducido, porque en 2003 contabilizaban un 22% de mujeres montadoras, y aparte de algunas oscilaciones, se detecta una tendencia a la baja hasta llegar al 17% de editoras en 2015.

De todas formas, movimientos tan escasos hay que valorarlos con cautela, puesto que pueden deberse a pequeñas variaciones estadísticas sin base real. En 2012 se había publicado una encuesta anterior, la *Creative Skillset Employment Census of the Creative Media Industries*, referente a Gran Bretaña, que afirmaba que el porcentaje femenino en montaje era del 18% (Brooks, 2012). Sin embargo, no es prudente contraponer los datos sin más, puesto que aquí la definición de la categoría era algo imprecisa, pues incluía otros puestos como el de colorista o técnico de telecine, procesos de la postproducción, posteriores a la edición. Además, el objetivo del informe no se ceñía a los medios audiovisuales, sino que incluía radio, videojuegos o medios interactivos, etc.

Aprovechando la *Berlinale* de 2016, la Red de Mujeres en el Audiovisual presentó su informe sobre la desigualdad, que era un trabajo combinado de universidades de siete países europeos, entre los que no estaba España, por decisión del ICAA (Belinchón, 2016). Sus resultados concuerdan con el resto de mediciones, arrojando un porcentaje medio del 24% de directoras frente a sus colegas masculinos (Aylett et al 2016). Lamentablemente sólo se concentraban en esa función de dirección, sin avanzar en otros puestos como el de edición.

En España, las investigadoras Elena Oroz y Mar Binimelis también estudiaron la presencia de directoras, encontrando que el circuito independiente era mucho más favorable para ellas que el comercial, pero aun así seguían en minoría, rondando el 20% global (Oroz y Benemelis, 2020). Nadia McGowan y Begoña Yáñez-Martínez han analizado de forma muy completa toda la historia de los premios Goya de la Academia de Cine, comparando las candidaturas, nominaciones y premios a mujeres, distribuidos por categorías. Aparte de los datos predecibles, que sitúan a maquillaje y vestuario como áreas casi exclusivamente femeninas, o la dirección de fotografía como justo lo contrario, son interesantes los números de montaje: el total de candidaturas es ligeramente superior al 25% (aquí solo se contabiliza desde la gala 2010 a 2021), el de nominadas un 22%, y el de premios Goya es del 20% (estas dos últimas cifras contando desde 1987 a 2021) (McGowan y Yáñez-Martínez, 2022, p. 149). Alguien podría pensar que la Academia es injusta en sus votaciones, pero la estadística del 25% de candidatas a ser nominadas es un número no contaminado, porque es previo al voto de sus miembros, y por tanto permite extraer conclusiones: es un reflejo de la representación de trabajadoras en activo, es decir, una proporción de editoras del 25% con respecto al 75% de hombres en esa especialidad.

También hay que destacar el Informe CIMA (Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales), realizado por Sara Cuenca. Además de examinar presupuestos, premios o ayudas públicas con perspectiva de género, hace un análisis sobre la representatividad femenina en cada categoría profesional. Sin embargo, la fuente de información es la misma: las fichas de los proyectos presentados a los premios Goya, por lo que no añade más datos para comparar en nuestro estudio. Eso sí, curiosamente los porcentajes que arroja son ligeramente superiores, con una media que se va acercando al 30% de largometrajes montados por mujeres en los últimos años (Cuenca, 2022), aunque posiblemente la discrepancia se deba al período evaluado, desde 2015 en lugar de 2010.

Otros territorios del resto del mundo hacen sus propios informes. Por ejemplo, Screen Australia es la institución del Gobierno Federal de ese país creada para apoyar a su industria audiovisual. El último informe sobre representación femenina detrás de las cámaras es de 2016, y constata que las mujeres suponen un total del 26% de los trabajadores de la edición, aunque en este caso la categoría incluye tanto al cine como al vídeo, lo que explicaría que sea algo mayor que el de otros países (Screen Australia, 2016).

Incluso en Turquía, aunque no disponen de un estudio cuantitativo, con datos fiables distribuidos por especialidades, sí hay un artículo sobre desigualdad de género entre profesionales de la industria cinematográfica (Gürkan, 2019). Su conclusión principal es que la edición es una de las áreas con una mayor presencia de mujeres, junto con la producción, y otras ayudantías, aunque por supuesto muy lejos de maquillaje y vestuario. También hay datos sin confirmar sobre Rusia, donde al parecer se maneja una cifra no oficial de un 25% de mujeres montadoras (*Film Editor Interview 2017*, citado en Khodyreva, 2018).

Sin embargo, el antecedente más importante para nosotros es la encuesta que hace la organización MPEG, Motion Pictures Editors Guild (Rodrigo, 2021), el sindicato de montadores de Estados Unidos, lo que sería el equivalente a AMAE. Es significativo por varios motivos. Primero, porque el objetivo y el método de ambos intentos es el mismo, conocer mejor a sus miembros. En segundo lugar, porque, al ser una asociación de gran tamaño (7.959 miembros), obtienen unos resultados muy relevantes. De acuerdo a Tricia Rodrigo, la encuesta de 2020 fue un éxito de colaboración, permitiendo al sindicato analizar el género, la etnia, la orientación sexual, la edad, e incluso el sueldo de más del 47% del total de sus miembros (Rodrigo, 2021, párr. 3).

El hecho de que se circunscriba a Estados Unidos no es un inconveniente, sino más bien todo lo contrario. Aunque la globalización ha conseguido que las condiciones laborales de todos los contratados por la industria audiovisual se asemejen cada vez más (con importantes diferencias de sueldos, pero con una homogénea

propensión a la explotación de los trabajadores en todos los territorios), todavía se puede afirmar que la corriente dominante proviene de Hollywood. Es decir que las tendencias que se detectan allí primero, se van trasladando después al resto del mundo, por lo que es importante estar atento a sus resultados. Las conclusiones del estudio decían que el 67,99% de sus miembros se identificaron como hombres y el 28,5% como mujeres. La suma de ambos no llega al 100% porque este año, como novedad, se admitía que los miembros pudieran elegir otras identidades de género no binarias. Curiosamente en esta encuesta se llegaba a preguntar hasta por la orientación sexual, algo que con toda probabilidad no se hubiera hecho en España.

A pesar de sus similitudes, esta encuesta y la española de AMAE no son exactamente equiparables. Además de su gran tamaño en razón a su enorme industria y mayor territorio, en la MPEG están incluidos los montadores de sonido, que pueden llegar a un 7,5% de total, lo que no sucede en AMAE. En el caso de España, existe otra asociación llamada APSA, Asociación de Artistas y Profesionales del Sonido Audiovisual, creada específicamente con ese fin. Además, habría que destacar que MPEG no es una simple asociación, sino un sindicato pleno, un actor en la negociación colectiva referente a la contratación, sueldo, cobertura sanitaria, etc., y defiende a sus asociados en caso de discriminación, como la de género.

Por otro lado, si estas cifras de la MPEG se comparan con los datos de, por ejemplo, *The Celluloid Ceiling*, es lógico que aquí haya una mayor proporción de mujeres, porque tienen en cuenta los miembros sindicados para todos los medios, televisión incluida, que siempre serán más que los puestos de trabajo reales que ofrece la industria. Es algo parecido a lo que ocurre cuando se analizan los datos de estudiantes matriculados en grados universitarios de Comunicación, con una amplia mayoría de mujeres, mientras que al salir de la facultad, ocurre lo contrario.

1.2. Antecedentes: hitos históricos de la presencia femenina en los puestos clave detrás de las cámaras

Resulta paradójico, o simplemente irónico, que el momento de la historia del cine en el que más mujeres hubiera trabajando en la industria, fuera precisamente en la época de su nacimiento: con el llamado cine mudo. Todavía falta mucho por saber, puesto que se ha perdido gran cantidad de información acerca de los creadores y, sobre todo, de las creadoras de ese período. La investigación feminista ha recuperado figuras que se encontraban casi olvidadas³. Alice Guy, que dirigió más de doscientas películas entre 1896 y 1920 (Amaral, 2010), se considera ahora una de las inventoras del cine narrativo, a la altura de Porter o Méliès (Dixon y Foster, 2008). Frances Marion, ganadora de un par de Óscar al mejor guion, lideró la lista de los escritores mejor pagados del momento (Bielby, 2009). Lois Weber, también en la cima de los sueldos, fue la primera directora en tener su propia unidad de producción (Dixon y Foster, 2008), y durante unos años sus películas sobre problemas sociales atrajeron un éxito de público y crítica tan popular como el propio Griffith (Mahar, 2006). Algunas afirmaciones aún son polémicas entre historiadores, porque en muchos casos persisten dudas, lagunas de información, o películas atribuidas erróneamente a autores masculinos que en realidad habían sido dirigidas por una mujer, como le sucedió con frecuencia a Alice Guy (Amaral, 2010, p. 61). En lo que hay unanimidad es en destacar la aportación de las mujeres de esta época efervescente, no sólo de una representación de élite, excepcional, sino de infinidad de otras figuras no tan conocidas, que prosperaron en todos los puestos de la incipiente industria cinematográfica, desde el guion hasta los laboratorios, de la organización a la promoción. Además de auxiliares o ayudantes, se trataba de funciones clave, en empleos creativos de todos los ámbitos, con la salvedad de la fotografía, que permaneció casi de forma exclusiva como un reducto masculino (Meuel, 2016). En todo caso se trataba de un momento especial, de experimentación y aprendizaje, en el que las profesiones aún no se veían como especialidades cerradas, y por tanto los trabajadores a menudo hacían un poco de todo.

En proporción, durante las dos primeras décadas del siglo veinte hubo más mujeres trabajando en el negocio, que en cualquier otra época posterior (McLane, 2016), incluso en el ámbito internacional (Hennefeld, 2018).

La investigadora Hilary Hallett vincula ese éxito con un nuevo feminismo, que en lugar de concentrarse en el sufragio femenino estaba más orientado a los derechos individuales, o directamente sexuales, de la mujer. Hollywood era la promesa de un lugar en el que empezar a tener una nueva vida, aprovechando las profesiones tradicionalmente ocupadas sólo por hombres y además más libre, más bohemia, pudiendo bailar hasta altas horas o experimentar románticamente con varios hombres hasta elegir el adecuado (Hallett, 2013). Al mismo tiempo, no resulta extraño, muy pronto hubo quejas sobre la influencia perniciosa de las películas sobre la moral de los jóvenes, inaugurando una costumbre que continúa en la actualidad. Estas críticas provocaron un esfuerzo del medio para contraatacar, buscando producciones preocupadas por temas sociales (y de paso, polémicos, y útiles para la taquilla). Curiosamente, a pesar de ser consideradas ciudadanas de segunda en muchos aspectos, también se pensaba que el género femenino era moralmente superior, lo que ofreció una oportunidad a guionistas y directoras para participar en este tipo de obras.

3 En este sentido merece la pena destacar el proyecto de Jane Gaines, *Women Film Pioneers Project*, una base de datos en línea que trata de rescatar del olvido a las pioneras del mudo.

Por otro lado, el 75% de los espectadores eran mujeres, y por si fuera poco, también eran las lectoras mayoritarias de las revistas de cine, que ya existían por aquel entonces, por lo que las empresas lo tenían muy en cuenta a la hora de programar sus proyectos, por ejemplo eligiendo una heroína en las películas de acción (Hallet, 2013). La historiadora Karan Ward Mahar explica con mucha claridad cómo se vislumbraba un horizonte de paridad total, que parecía cercano y accesible.

Cuando, en 1920, el periódico *the Ladie's Home* predijo que en cinco años «la influencia femenina de los estudios sería completamente al cincuenta por ciento», era más que un simple pensamiento positivo. [...] Parecía que las mujeres creativas y poderosas iban a ser la norma en la industria del cine americano, no la excepción. Era el principio de la historia de las cineastas, en el que lo excepcional sería cotidiano, y la paridad de trabajo con los hombres llegaría en un futuro cercano. Sin embargo, no fue así. (Mahar, 2006, pp. 2-3)

En apenas una década el panorama cambió por completo. Las mujeres dejaron de ser bienvenidas. Por una parte, el clima político social también se transformaba con rapidez. Por otra, las empresas productoras comenzaron a recibir inversiones sustanciales del Este, que las llevaron a seguir un patrón de fabricación en serie, en el que se fomentaba la especialización. Ya no era deseable, o siquiera posible, que los trabajadores fueran polivalentes, sino que se les condujo a centrarse sólo en una función, con sus protocolos y estándares bien definidos. Surgen los productores, no como la figura central que organiza y coordina el proceso, ya que esa actividad había existido por propia necesidad desde que un grupo de personas empezaron a trabajar juntas. Los productores nacen con esa denominación específica como nuevos representantes de los ejecutivos del estudio para supervisar en su nombre la labor del resto (Brownlow, 1968). Hubo quejas generalizadas por esta injerencia, que incluso provocó que varios directores dejaran la profesión. En palabras de David Meuel:

[...] un cambio sísmico ocurrió en el negocio de hacer películas en América. [...] los estudios cinematográficos fueron adoptando progresivamente estrategias y estructuras similares a las de la automoción y otras industrias manufactureras. Para maximizar la producción, crearon sistemas de fabricación en serie, presionaron a los cineastas —hasta ahora acostumbrados a varias funciones— a especializarse en producción, dirección, guion, montaje y otras. A medida que estos puestos de trabajo se volvían más especializados, también y de forma muy curiosa, se volvían más masculinizados. Las mujeres, que hasta ese punto habían contribuido de forma clave al éxito de la joven industria, tuvieron que oír cada vez más que eran demasiado frágiles, o amables, o que estaban mal dotadas para la dureza de este nuevo juego, y pronto tuvieron dificultades para encontrar trabajo. (Meuel, 2016)

Se estima que durante la época muda había más de cincuenta mujeres dirigiendo películas (Montañez, 2015), pero tras el comienzo del sonoro apenas quedó una: Dorothy Arzner, que curiosamente había empezado como montadora. Después de su retirada, y hasta los años sesenta, tan sólo se puede mencionar a Ida Lupino, a cargo de unos cuantos largometrajes de bajo presupuesto (Meuel, 2016). Del mismo modo, ese patrón se repitió en Europa, donde figuras que habían ejercido con éxito los puestos de dirección fueron progresivamente empujadas fuera del negocio (Dall'Asta, 2010).

El caso de la especialidad de montaje es curioso en sí mismo, porque es la única profesión que nace con el cine. El resto de oficios provenía de una tradición heredada del teatro, como el vestuario o la escenografía. Al principio no existía, o consistía en algo tan automático como unir varias escenas de forma secuencial. Pero con rapidez empezó a surgir cierta sofisticación en la realización, que aumentaba el metraje disponible, lo que a su vez permitía elegir entre estructuras alternativas. Algunos directores hacían su propio montaje, y otros delegaban, al no considerarlo importante. Llegó un momento en que se comenzó a utilizar una copia positiva para la sala de edición, lo que obligó a un proceso técnico posterior: la traslación de ese montaje sobre el negativo (Higgins, 2016). Nació así la profesión de *negative cutters* (cortadoras de negativo). Se trataba de un trabajo difícil y monótono, aunque requería una mirada muy atenta, para copiar exactamente lo que se había hecho en el positivo. Era una ocupación mal pagada, sin prestigio, ya que se percibía que era necesario tener habilidad pero no verdadero talento, y por tanto, las mujeres fueron las candidatas ideales (Meuel, 2016), ya que se asimilaba a lo que era la costura, según revela Murch, en el documental *The cutting edge* (Wendy, 2004). Prácticamente todo el personal de laboratorio era femenino, salvo los jefes.

Poco a poco, ayudantes de los directores empezaron a hacerse cargo de parte de las tareas de edición, tomando decisiones creativas, hasta que algunos asumieron la totalidad del encargo. La profesión empezaba a ganar crédito. Las mujeres seguían abundando en esta posición, al igual que en el guion o la dirección, llegando a obtener cierto respeto por sus logros. Por ejemplo, Ralph Rosenblum cuenta la anécdota de la (todavía) montadora Dorothy Arzner, en la película *Blood and Sand* (Niblo, 1922). Los productores habían presupuestado una alta cantidad de dinero para realizar complicados efectos especiales en los que superponer la figura de Rodolfo Valentino en una plaza de toros. Pero ella los sorprendió cuando, simplemente uniendo por corte unos primeros planos de

su rostro con otros planos generales de verdaderas corridas, consiguió una perfecta verosimilitud (Rosenblun y Karen, 1979).

Lamentablemente, el montaje sufrió la misma tendencia que el resto de la industria. Desde el final de los años veinte en adelante, las mujeres fueron progresivamente apartadas de la edición. Todavía resistieron muchas, en especial algunas figuras prominentes, pero el grueso de los trabajadores fue, cada vez más, compuesto por hombres. La llegada de la tecnología sonora supuso el golpe de gracia. Hasta ese momento las cortadoras de negativo lo tenían relativamente fácil para ir ascendiendo, porque podían trasladar su conocimiento de forma directa a la sala de montaje, donde ya se ejercían tareas creativas. Pero con las pistas sonoras se añadía una complicación extra, y los jefes de departamento consideraban que una mujer no podía asumir ese aprendizaje. Y eso a pesar de que, en todas partes, compañeras montadoras estaban dando el salto, demostrando que podían hacerlo igual o mejor que ellos.

A las mujeres, que podían conseguir trabajo fácilmente como montadoras o ayudantes durante los años diez, les decían ahora que ese empleo era demasiado exigente para ellas físicamente, y se las instaba a dejar su puesto para que pudieran ocuparlo los hombres (Meuel, 2016).

Como referencia del cambio de paradigma se suele citar el periódico *Los Angeles Times*. En 1926, un artículo proclamaba que el montaje, una de las funciones más importantes de la industria del cine, estaba encarnada casi en exclusiva por mujeres (*Los Angeles Times*, 1926, citado en Hatch, 2013). En cambio, tan solo unos años más tarde, en 1940, en el mismo periódico podía leerse otro titular bien distinto: Mujeres montadoras, una profesión en desaparición (Scheuer, 1940, citado en Hatch, 2013 y en Monticone, 2016).

Sin embargo, a pesar de la debacle, en el montaje siempre se mantuvo un porcentaje de editoras nada desdeñable, desde luego muy superior al de guionistas y directoras. Aunque las jóvenes lo tenían más difícil ahora para conseguir entrar, las que se habían consolidado durante la época muda siguieron adelante, algunas con un increíble éxito que las llevaría hasta la cima de su profesión. Viola Lawrence, Barbara McLean o Margaret Booth, llegaron a ser supervisoras de montaje de los estudios Columbia, Twentieth-Century-Fox y Metro-Goldwyn-Mayer, respectivamente. Como responsables del departamento ejercían un enorme poder. Booth, convertida en una de las grandes leyendas del cine clásico, controló personalmente el estilo de todas las producciones de la MGM durante más de tres décadas (Brownlow, 1968). Darryl Zanuck, máximo ejecutivo de la Fox, prohibió a los directores y productores aparecer siquiera por la edición, dejando claro que ese era el territorio de McLean (Meuel, 2016). Es decir, sus opiniones eran más que respetadas y prevalecían sobre la mayoría de los autores.

Y hay aún muchas otras figuras sobresalientes como la editora Dorothy Spencer, a la que se disputaban directores como Ford, Hitchcock, Kazan, Walsh o Mankiewicz. O Anne Bauchens, más conocida por el apodo de *Trojan Annie*, por el número de horas que era capaz de trabajar, llegando a hacer jornadas de 18 horas (Meuel, 2016), para montar las complejas secuencias de más de 12 cámaras de las películas de Cecil B. De Mille. Su caso ilustra a la perfección que el mundo es más complejo de lo que cabe describir en estas páginas. De Mille, un hombre abiertamente conservador, que seguramente contribuyó a hacer de Hollywood un lugar más machista y reaccionario, decidió desde muy temprano en su carrera que fuera ella, y sólo ella, quien se encargara del montaje de sus obras. Un matrimonio profesional que se prolongó más de cuarenta años. Lo destacable es que él no buscaba alguien sometido a su capricho. Al contrario. Quería tenerla al lado, incluso presente en el set, precisamente porque ella era de las pocas personas capaces de dialogar con él, de pelearle cada una de las decisiones creativas (Meuel, 2016).

Cualquiera de las editoras citadas merecería una monografía dedicada en exclusiva a su trayectoria, pero el triunfo apabullante de estas estrellas del montaje no debe hacer perder de vista la situación del conjunto. Nunca se volvió a la abundante presencia femenina del cine mudo. Los porcentajes globales se mantuvieron en desventaja con respecto a sus compañeros masculinos. Y aun así, fijándose en otras áreas como dirección o fotografía, en las que la situación era incomparablemente peor, se podría decir que el montaje era una especie de oasis. Es decir, persistía una proporción mayor de mujeres, que ejercían un trabajo artístico de enorme repercusión sobre el producto final. Quizás era una ocupación algo más anónima, un refugio en el que poder trabajar sin tener que soportar estar en primera línea, pero sin duda era un puesto muy influyente.

Durante todo el siglo el panorama permaneció estable, y además similar en el resto del mundo. En los laboratorios españoles una aplastante mayoría de los puestos de montaje se cubrían con trabajadoras (otra cuestión eran las funciones de revelado o etalonaje). Y en la profesión, es decir, entre los montadores de largometrajes, existía una nutrida representación de mujeres. Hay también ejemplos maravillosos. Elena Jaumendreu fue la editora de *Campanadas a medianoche* (Welles, 1965). Orson Welles no solo quedó encantado con su trabajo, y declaró públicamente que era su obra preferida, sino que intentó llevarla con él en sus viajes para que siguiera ocupándose de su filmografía. Paradójicamente el nombre de Jaumendreu fue sustituido por el de un hombre en los créditos de la versión internacional. En la copia nacional permanece el suyo, pero en las que se exhibieron en el extranjero, se puede ver que el montaje lo firma Fritz Muller, que tan sólo había colaborado en la edición de músicas.

Algo equivalente ocurría en otras cinematografías europeas. Por ejemplo, en la italiana, los laboratorios también se sustentaban a base de mano de obra femenina, y barata. El acceso a la profesión de edición era relativamente accesible a las mujeres (Missero, 2018). La similitud llega al extremo de que a la montadora italiana Jolanda Benvenuti, colaboradora habitual de Roberto Rossellini, le ocurrió un incidente casi idéntico al de Jaumandreu. Al parecer, después de una labor encomiable, editando en solitario la obra maestra *Roma, Ciudad Abierta* (Rossellini, 1945), con la complicación extra de un rodaje caótico, con las limitaciones de la posguerra, con planos rodados al azar, quien figura en los títulos de crédito en su lugar es Eraldo Da Roma (Isaja y Melandri, 1995). Ni siquiera protestó. No merecía la pena enfadarse por algo así.

El último cambio importante en la industria tuvo lugar cuando el sistema clásico de trabajo en estudios se transformó a partir de los años sesenta. Se pasó de enormes fábricas que englobaban absolutamente todo lo necesario para completar una película, incluidos medios y personal, a un sistema descentralizado en que se van articulando grupos de trabajo para cada proyecto. Con el paso del tiempo, los estudios acabaron convertidos en una suerte de financiera y distribuidora que subcontractaba con productoras independientes, a menudo las verdaderas promotoras de las películas. Para los montadores esto significó que la mayoría pasaron de tener un sueldo fijo y una dependencia jerárquica con los supervisores de los estudios, a ser *freelance*. Por un lado, esto podría haber traído mayor libertad, y por tanto mayor igualdad. En la práctica lo que sucedió fue que, a las propias tareas creativas se le añadieron una serie de labores de gestión como son la contratación de ayudantes, la creación y seguimiento de presupuestos, planificación de calendarios y sobre todo, la atención permanente a los clientes (Wright, 2016). Antes el editor tenía que rendir cuentas ante sus jefes de departamento, y el director no siempre estaba tan implicado en la postproducción. El cambio en el sistema de producción, unido a la influencia de la teoría de autor procedente de Europa, provocó que los directores fueran los nuevos clientes, y por tanto, ahora eran ellos a quienes los editores debían cortejar, si es que aspiraban a que les siguieran contratando en las siguientes películas. «En este sentido, los editores del nuevo Hollywood se convirtieron en psicólogos, entrenadores, madres, padres, pragmáticos, diplomáticos y árbitros del buen gusto» (Wright, 2016, p. 109).

Con respecto a la igualdad, tampoco supuso un progreso. Durante el resto del siglo no se han producido grandes avances, ni siquiera cuando parecía que el movimiento feminista conseguía ciertas conquistas en otros frentes. El montaje siguió siendo mayoritariamente masculino, aunque una proporción de mujeres continuaron contribuyendo con su arte y su talento a la historia del cine. Y por supuesto, aparecieron ejemplos sobresalientes de figuras que destacaron no sólo en su género, sino que elevaron el lenguaje audiovisual hasta donde no lo había llevado nadie. Es el caso de Dede Allen, editora de *El buscavidas* (Rossen, 1961), *Bonnie and Clyde* (Penn, 1967) y otras maravillas. O Thelma Schoonmaker, ganadora de tres Óscar, conocida por su colaboración con Scorsese, con el que hizo películas tan inspiradas como *Toro Salvaje* (1980). En una entrevista a Kevin Lewis, Dede Allen relató una anécdota que demuestra hasta qué punto la profesión de montaje es desconocida o poco valorada por el público. Cuando ya había llegado al éxito, editando varias obras maestras con los mejores directores, y nominada a varios Óscar, dio una conferencia en la Universidad de Ohio. A la pregunta de si había conseguido inspirar a la audiencia del campus, ella, que por el camino de largas horas de trabajo, controlando equipos y presupuestos a su cargo, había criado dos hijos⁴, contestó:

Había dos jovencitas sentadas delante, con los pies en la barandilla, algo desafiantes. Una de ellas me dijo «¿Qué sabes de la liberación de la mujer?». Yo me reí y dije: «Perdona. Yo soy la liberación de la mujer» (Dede Allen, en Lewis, 2007).

1.3. ¿Por qué es importante que haya mujeres montadoras?

Puede parecer una pregunta retórica, cuya respuesta es tan obvia que no merece la pena ser planteada. Pero la contestación va más allá de un tema de mera justicia social, aunque no conviene olvidarlo: es evidente que debería haber igualdad de oportunidades para que cualquiera pudiera dedicarse a esta profesión. También es cierto que esa deseada libertad de elección nunca es sencilla, o completa, y tanto para chicos como para chicas es definitivamente complicado labrarse una carrera en el cine. Depende de factores que sólo están al alcance de una minoría de élite: aparte de una gran vocación, deben contar con una situación económica desahogada, que les permita una formación siempre cara (por no hablar de un colchón financiero para las épocas en que estarán sin trabajo). Además, no perjudica tener contactos dentro de la industria. Y por último, les hará falta más que una pizca de suerte.

Se argumenta que, puesto que hay mayoría de hombres en la profesión, la explicación directa es que las mujeres quizás encuentren más complicaciones en su camino, y por tanto, que hay que allanarles el terreno. Se han puesto en marcha sistemas de cuotas de discriminación positiva, y habrá que ir evaluando sus resultados. La cuestión es que no es fácil establecer un procedimiento equilibrado, a prueba de fallos, y que además no provoque rechazo entre sus compañeros masculinos que ven disminuida su capacidad de contratación.

⁴ Empezó de simple mensajera en la Columbia y llegó a jefa del departamento de postproducción de la Warner. Su hijo es un reconocido mezclador de cine.

En todo caso, no suele haber soluciones sencillas a problemas complejos. Por ejemplo, a ambos sexos les afecta por igual la presión por trabajar sin descanso, por olvidarse del horario para rematar una secuencia, o incluso la necesidad de salir a un estreno de noche, para relacionarse con el resto de la profesión, con la vista puesta en potenciales clientes. Pero los cuidados a los hijos, o a otros familiares, incompatibles con esta exigencia constante, suelen recaer con más frecuencia en ellas.

Rosalind Gill es una investigadora que se ha centrado sobre estas cuestiones, explicando por qué a la larga esa diferencia produce una selección natural, que desemboca en que, a partir de determinada edad, haya más hombres que mujeres en la profesión.

La mayoría de los trabajos en medios de comunicación y otras industrias culturales, se construyen a base de una pasión demostrable, de un compromiso que antepone seguir hasta terminar la tarea por encima de todo lo demás – ya sea dormir, la salud, o los cuidados a otros. Aunque se diga que esto afecta por igual a hombres y mujeres, los patrones culturales colocan a la mujer como la cuidadora más probable de hijos, mayores o adultos, lo que significa que con frecuencia se orienta hacia un género. (Gill, 2013, p. 96)

Por esas razones, uno de los problemas esenciales, simultáneamente más urgentes y más difíciles de arreglar, es el de la conciliación. Muchas personas, generalmente mujeres, tienen que dejar su oficio, o al menos dejar de hacer tantas horas (lo que en muchos casos equivale a perder proyectos importantes, a abandonar la primera línea), cuando comprueban que así nunca tendrán tiempo para una familia, o a una vida aparte del trabajo. A pesar de estar encantadas con su profesión, simplemente no les compensa. Algunas otras pueden decidir lo contrario, renunciar a tener hijos, para centrarse en su carrera. Aunque cada cual tome libremente su propia decisión, habría que partir de la base de que no es justo someter a alguien a semejante ultimátum. El montaje ya es un trabajo suficientemente duro sin tener que caer en la semiesclavitud. Hay quien lo ha conseguido, pero no todos tenemos la fortaleza y el talento de Dede Allen. Por mucha admiración que motive su proeza, no se puede exigir que las personas normales se ajusten a ese ideal, a costa de su propia salud.

Pero efectivamente, además de fomentar la igualdad como un valor en sí mismo, es importante mejorar la participación femenina en montaje y en otros puestos cinematográficos, porque el resultado de ese trabajo es un producto que influye en la sociedad. Así que ellas deberían poder construir sus relatos igual que ellos, lograr que se escucharan sus voces.

Por otra parte, incluso entre el feminismo está sin resolver la compleja cuestión de si existe un montaje femenino, una mirada distinta. «¿Hay una forma tangible en que las mujeres examinen el metraje, monten el material y creen algo, de un modo diferente a como lo harían sus compañeros masculinos? ¿El género marca alguna diferencia?» (Heftberger y Grgic, 2018, parr. 9). Esta cuestión enlaza con la espinosa idea de la autoría. ¿Existe realmente una autoría femenina? ¿Las obras femeninas tienen características comunes entre sí, distintas a las masculinas, y viceversa? En su artículo titulado *Does Gender Matter?*, Lisa French expone que «Por supuesto es una afirmación controvertida decir que un film está influido por el hecho de que la persona que lo hace sea biológicamente mujer (u hombre)» (French, 2015, p. 9). Aunque continúa matizando que esa afirmación no implica ninguna homogeneidad, y tal vez haya una subjetividad femenina, puesto que toda vida es única. Siguiendo esa línea de pensamiento, puede haber acuerdo (incluso entre ensayistas machistas) en que todas las miradas, con independencia de su género, son valiosas. Pero si las mujeres están excluidas de la autoría, se pierde una gran cantidad de esas miradas individuales, un tesoro incalculable.

La propia expresión “cine de mujeres” es un concepto ambiguo, que se ha empleado en múltiples sentidos y no siempre positivos. Patricia White ha estudiado su contexto histórico: «Ha animado tres décadas de estudios cinematográficos feministas, incluso aunque, o quizás precisamente porque, se encuentra abierto al debate» (White, 2015, p. 8). Ella misma continúa enumerando las posibles acepciones. ¿Sería simplemente una cuestión de autoría, es decir, de cine hecho por mujeres? ¿O requiere un compromiso feminista activo? ¿Se trata de un cine que refleja la sensibilidad femenina? ¿O engloba el cine de consumo postfeminista de las conocidas como *chick flicks*⁵? (White, 2015, p. 8-9).

¿Hasta qué punto la diversidad de género garantiza una perspectiva femenina? Es evidente que el mero hecho de tener a mujeres trabajando detrás de las cámaras no asegura que su mirada sea feminista. Una cosa son los largometrajes hechos por mujeres y otra que se traten temas importantes para el colectivo, o simplemente que consigan realizar una buena película, algo que tampoco es sencillo en sí mismo. La industria es un monstruo que engulle las aspiraciones de los artistas, reorientando su energía hacia productos de consumo, pervirtiendo su talento en nombre de los beneficios económicos a gran escala. En la actualidad hay ya muchas mujeres (y muchos hombres), que para sobrevivir se encuentran trabajando en producciones que no desean, y que intentan con todas sus fuerzas hacer otro tipo de cine, sin conseguirlo. Así que, ¿las nuevas incorporaciones serán capaces de lograrlo?

En todo caso es importante ir dando pasos en la dirección correcta. La clarividencia de Rosalind Gill señala que, aunque contratar a más mujeres no significa que automáticamente los medios vayan a fabricar contenidos

5 Traducido literalmente sería “películas de chicas”. Se trata de una expresión generalmente despectiva para denominar esos productos audiovisuales de temas románticos, y consumo fácil, supuestamente orientados a mujeres, como por ejemplo *Sexo en Nueva York* o *Bridget Jones*.

donde la mujer esté mejor representada en la pantalla, «sin embargo, la diversidad de los trabajadores, si no es suficiente, sí es al menos necesaria para lograr representaciones más plurales» (Gill, 2013, p. 190).

Y por último, ¿basta con atender a la diversidad de género, para corregir la representación, sin preocuparse por otras desigualdades? Porque es fácil enmarcar este debate únicamente desde el punto de vista occidental, pero hay mujeres haciendo cine en casi todos los lugares de la tierra. Rosa Fregoso, que ha tratado de entender esta cuestión preguntando a creadoras que trabajan tanto en el mundo anglosajón como en México o Argentina, nos dice: «A medida que su presencia en el cine continúe expandiéndose, también lo hará nuestra percepción de su impacto en la cultura nacional y mundial» (Fregoso, 2017, p. 76).

2. Objetivos

El objetivo principal es analizar la situación de las montadoras en España en aspectos como sueldo, discriminación de género, acoso laboral, acoso sexual, y conciliación de la vida laboral y privada. Se pretende estudiar qué proporción real de mujeres se encuentra trabajando en el sector del montaje del audiovisual español, y cuáles son sus condiciones laborales, comparándolas con la de sus compañeros masculinos. Se quiere valorar y cruzar variables como la experiencia, el medio al que se dedican (se incluyen áreas como el cine, la televisión o la publicidad), o el puesto que desempeñan (montador, ayudante o auxiliar).

En segundo lugar, para poner en contexto estos números, es relevante examinar los informes nacionales sobre la profesión, así como de los países de nuestro entorno: buscando sobre todo aquellas investigaciones cuantitativas, con secciones específicas dedicadas a la edición, de forma que se puedan comparar también con el panorama internacional.

Igualmente es importante explicar el porqué de la situación actual. Para entender el presente, es muy conveniente revisar la situación de las montadoras a lo largo del siglo XX, desde el nacimiento mismo de la profesión, identificando las razones clave que nos han traído hasta aquí.

Por último, se busca reflexionar sobre el papel de la mujer en la creación de contenidos artísticos audiovisuales. Con la aportación de otros estudios feministas, y los testimonios de profesionales, se trata de llegar a comprender cómo influye la presencia femenina detrás de las cámaras, y su reflejo en nuevas historias que deben encontrar su camino hasta la pantalla.

3. Metodología

Para cumplir con tales objetivos, la metodología del presente estudio se ha basado en un doble enfoque. Por un lado, un análisis documental y por otro, un análisis estadístico.

El análisis documental se ha llevado a cabo en tres frentes:

- Una revisión de otras encuestas similares, tanto nacionales como internacionales, o de aquellas investigaciones cuantitativas sobre el sector para comparar con los datos propios.
- Una revisión histórica para explicar cuáles son los antecedentes que han devenido en la situación actual.
- Una revisión de la bibliografía feminista aplicada a la materia, para entender qué efecto tiene la presencia o ausencia de mujeres en puestos clave de la cinematografía.

Por otro lado, se ha realizado un análisis estadístico mediante el programa SPSS aplicado a una base de datos de profesionales del sector proporcionada por AMAE (Asociación de Montadores Audiovisuales Españoles). Se analizan las respuestas de 388 trabajadores/as en activo. Ello supone una muestra muy representativa de esta rama de la industria audiovisual española, y garantiza que se puedan extraer resultados y conclusiones de manera fiable a partir de estos datos.

Las variables analizadas han sido las siguientes:

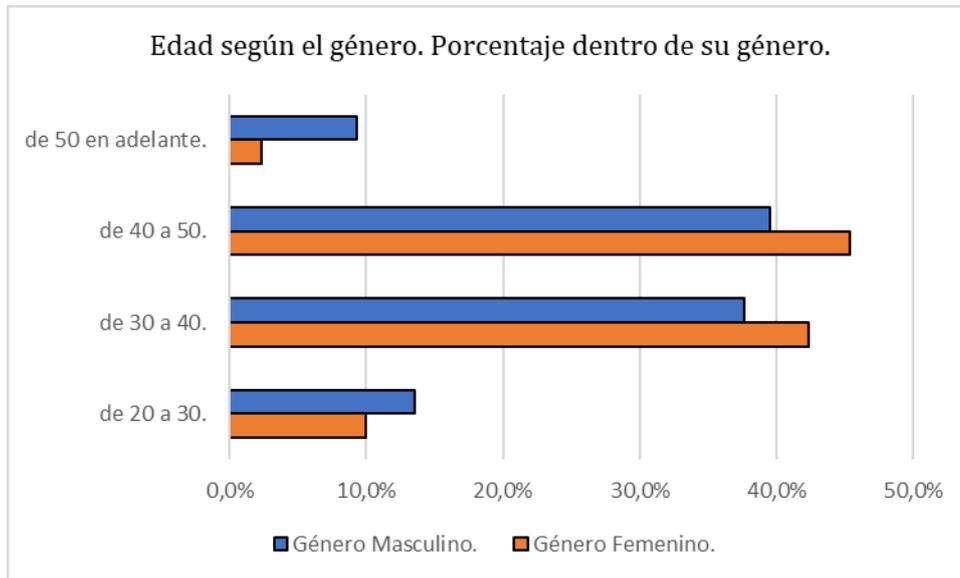
- Género.
- Edad.
- Remuneración bruta en el último año.
- Años de experiencia.
- Puesto.
- Medios en los que más se ha trabajado.
- Percepción de la discriminación por género en la empresa.
- Acoso laboral o sexual
- Conciliación de la vida personal y familiar con los horarios de trabajo.

4. Resultados

A la encuesta, cumplimentada en febrero de 2019, respondieron un total de 388 profesionales del sector del montaje en España. Del total, el 33,5% de la muestra son mujeres, es por ello que cuando se cruzan distintas variables con el género, los resultados proporcionados se aportan principalmente referidos al porcentaje dentro del género.

A nivel de recuento, resulta especialmente evidente la menor representatividad de mujeres en esta encuesta a medida que se avanza en la edad, ya que únicamente 3 mujeres encuestadas afirman tener más de 50 años, suponiendo el 0,8% del total de éstas.

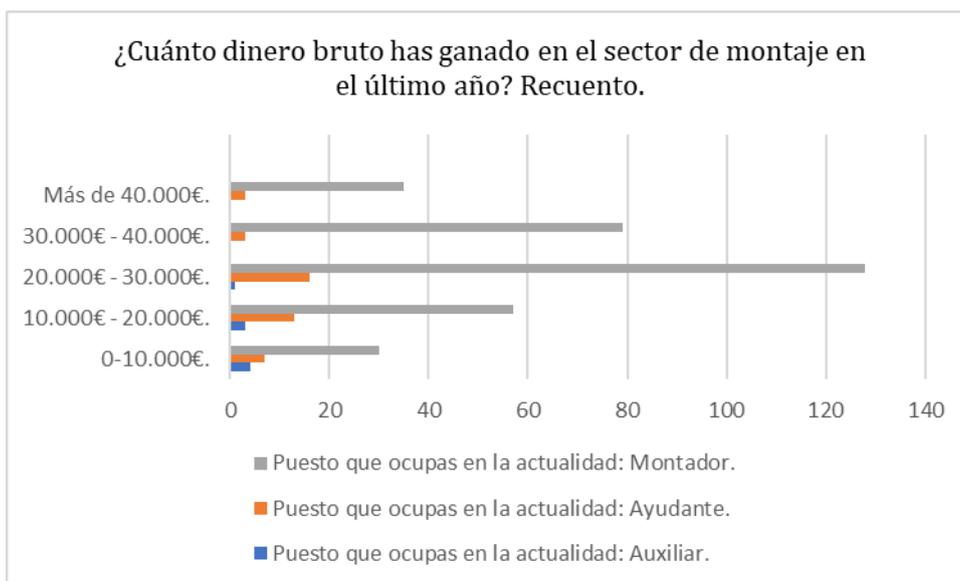
Figura 1. Gráfica de la edad según el género.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

En la Figura 2 se cruza la remuneración percibida en el último año con el puesto que se ocupa en la actualidad. Como se puede observar en el valor más frecuente de puesto (Montador), la remuneración bruta anual es bastante variable, si bien destaca el intervalo entre los 20.000 y los 30.000 € (38,4%). Además, el 23,7% de las personas con el puesto de Montador han percibido entre 30.000 y 40.000€. En el puesto de Ayudante destacan los intervalos entre 10.000 y 30.000€, mientras que en el de Auxiliar la remuneración tiende a ser más baja. En este gráfico los datos se proporcionan en números de respuestas debido al escaso porcentaje de algunas de ellas. Se han eliminado del mismo dos respuestas que no han indicado el puesto que ocupan en la actualidad.

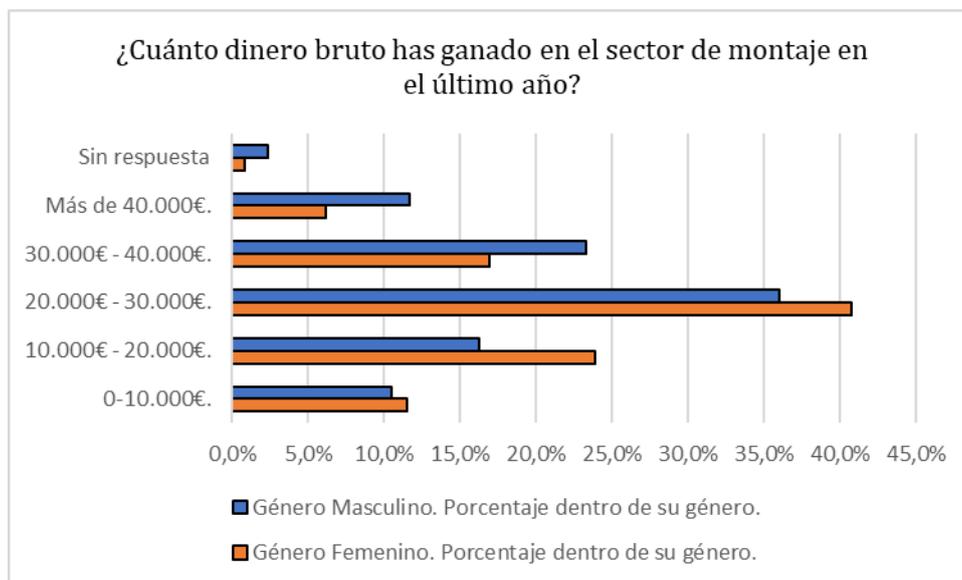
Figura 2. Gráfica de remuneración percibida según el puesto.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Resulta más significativo que, a medida que suben los valores de remuneración anual, el porcentaje de hombres dentro del total de éstos es mayor que el de mujeres. En concreto, el 6,2% de las mujeres ha cobrado más de 40.000€ frente al 11,6% de los hombres. Mientras que el 23,8% de las mujeres y el 16,3% de los hombres ha percibido entre 10.000 y 20.000€ anuales.

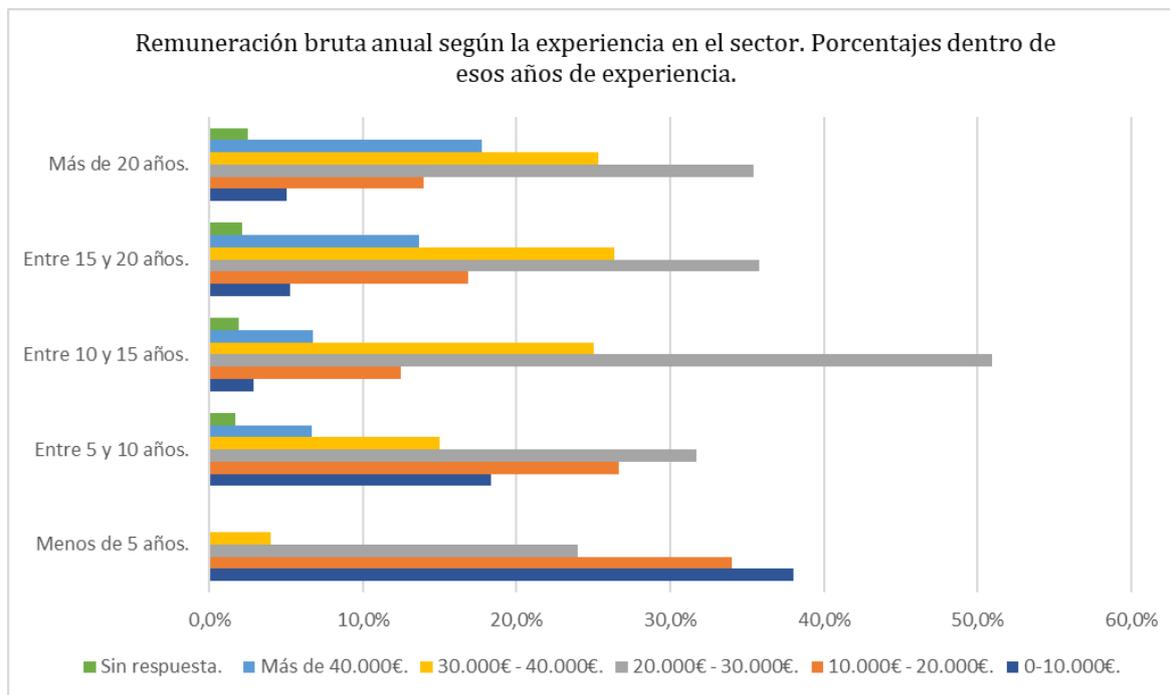
Figura 3. Gráfica de la remuneración según el género.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Como era de esperar, las remuneraciones más bajas son más frecuentes con la experiencia menor de 5 años, mientras que la probabilidad de percibir una mayor remuneración aumenta con los años de experiencia. Por ejemplo, el 17,7% de los/as trabajadores/as con más de 20 años de experiencia han percibido más de 40.000€, mientras que el porcentaje entre los 5 y los 10 años, coincidente con el de entre 10 y 15 años, es de 6,7%.

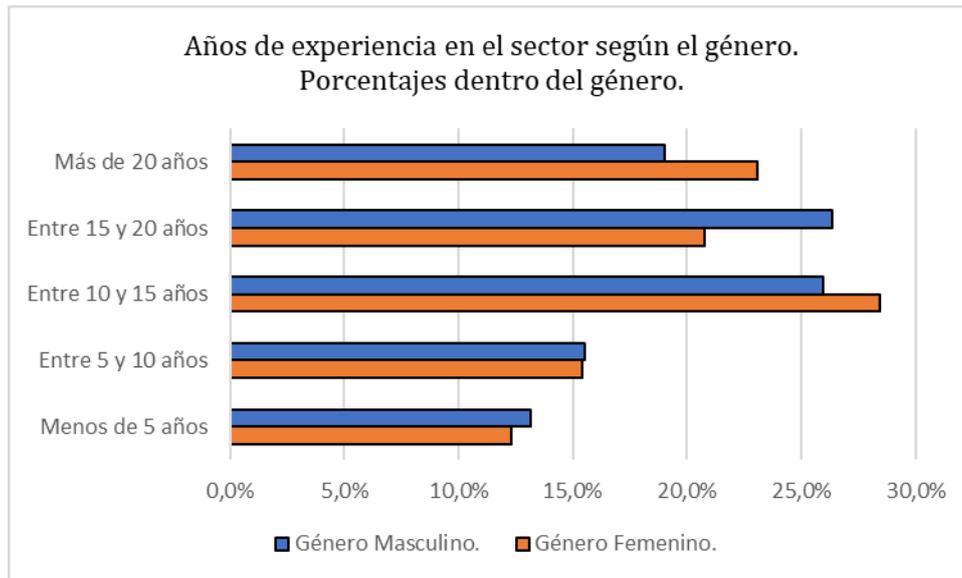
Figura 4. Gráfica de la remuneración según la experiencia.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

No obstante, es preciso matizar que el 23,1 % de las mujeres encuestadas tiene más de 20 años de experiencia en el sector frente al 19% de los hombres, y solamente el 6,2% del total de mujeres cobra más de 40.000 euros frente al 11,6% del total de los hombres, tal y como se puede observar en la Figura 3.

Figura 5. Gráfica de experiencia en el sector según el género.

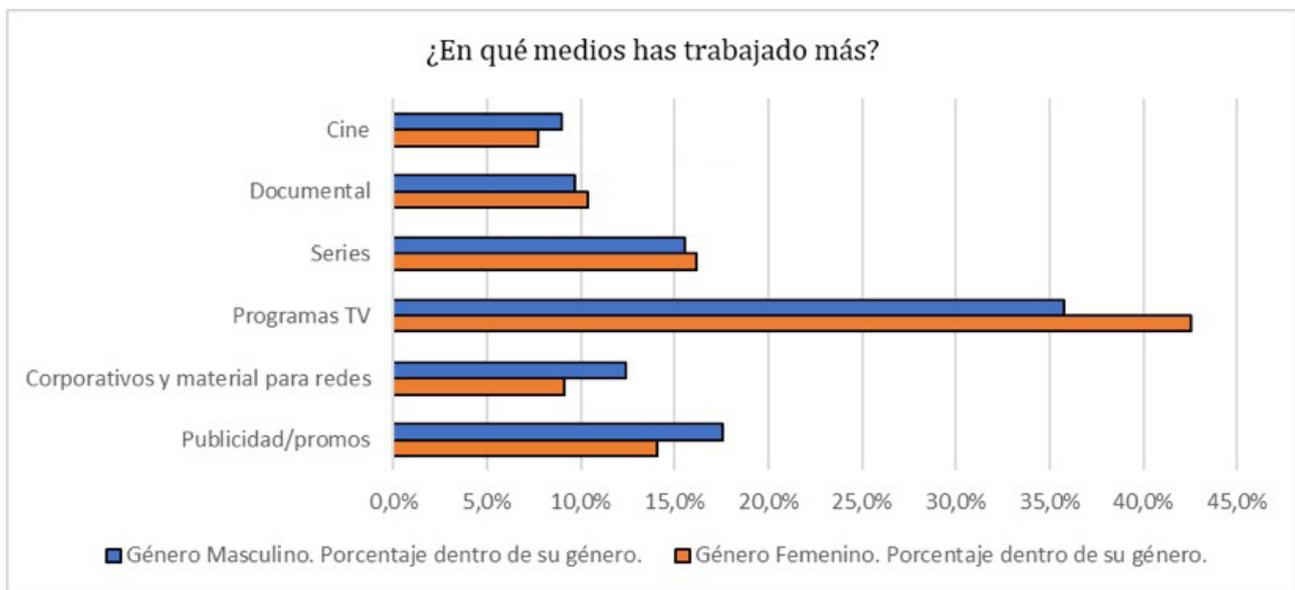


Fuente: Elaboración propia, 2022.

No se han observado diferencias porcentuales significativas en el tipo de contrato (fijo, autónomo, empresa propia, etc.) entre hombres y mujeres.

En cuanto a los medios, el porcentaje de mujeres y hombres dentro de su género que han trabajado en “cine”, “documental” o “series” es muy similar. Sin embargo, la presencia masculina en “corporativos y material para redes” y “publicidad y promos” es algo mayor que la femenina, en el primer caso con 12,4% frente a 9,1% y en el segundo, 17,6% frente a 14,1%. Por otro lado, el porcentaje de mujeres en el medio de “programas TV” es mayor que el de hombres, con un 42,6% frente a 35,8%.

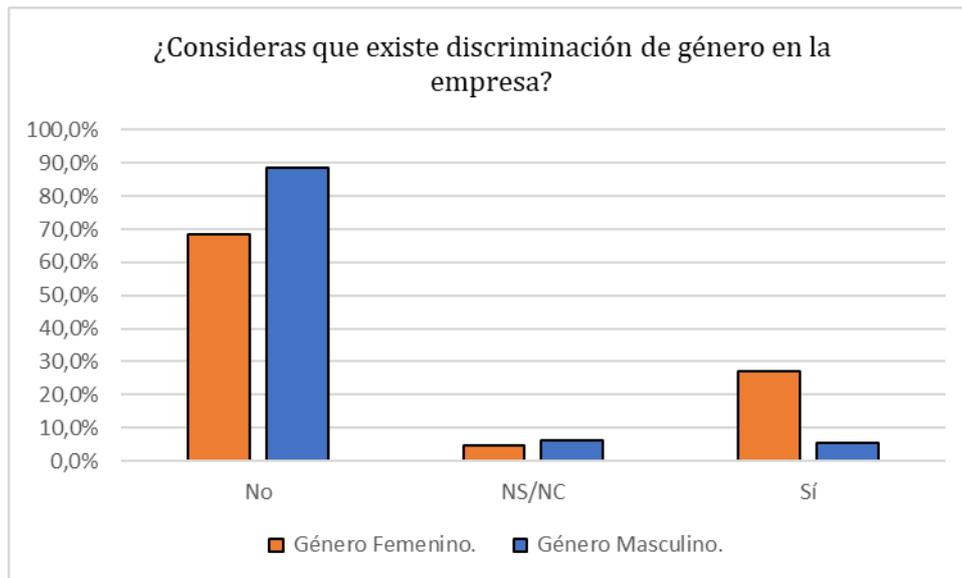
Figura 6. Gráfica de medio en el que más se ha trabajado según el género.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

La creencia de que existe discriminación por motivos de género en su empresa es también superior entre las mujeres. En concreto, una tabla cruzada mediante el programa SPSS que relaciona esta variable y el género revela que el 26,9% de las mujeres que han respondido a la encuesta así lo considera, frente al 5,4% de los hombres. Esta percepción coincide con las diferencias salariales observadas entre las mujeres y los hombres con más de 20 años de experiencia en el sector, así como con los datos recogidos respecto al acoso y a la discriminación.

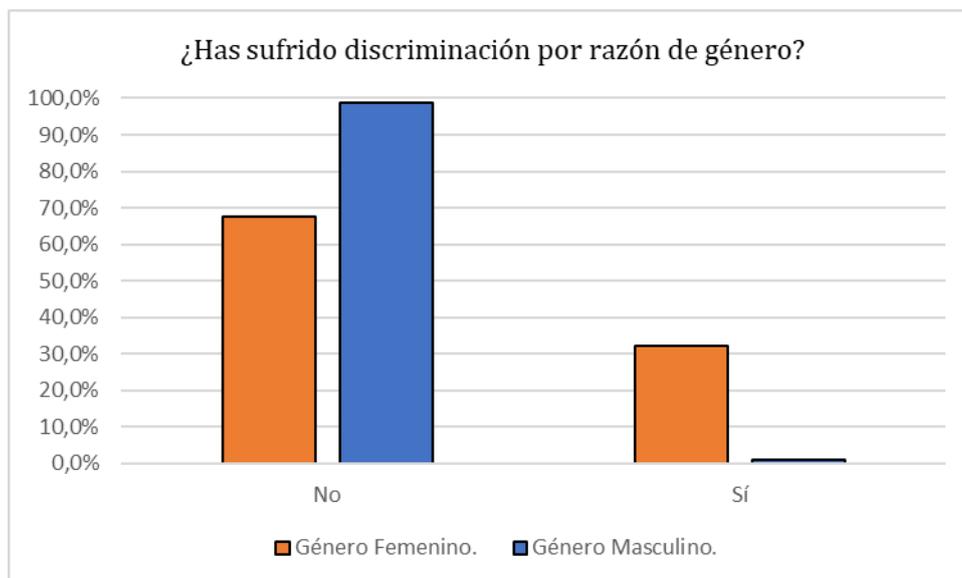
Figura 7. Gráfica de percepción de discriminación en la empresa según el género.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Un 11,6% de las personas encuestadas manifiesta haber sufrido discriminación por motivos de género. Si ese resultado se analiza según el sexo, el 32,3% de las mujeres encuestadas expresa haber sufrido alguna vez este tipo de discriminación.

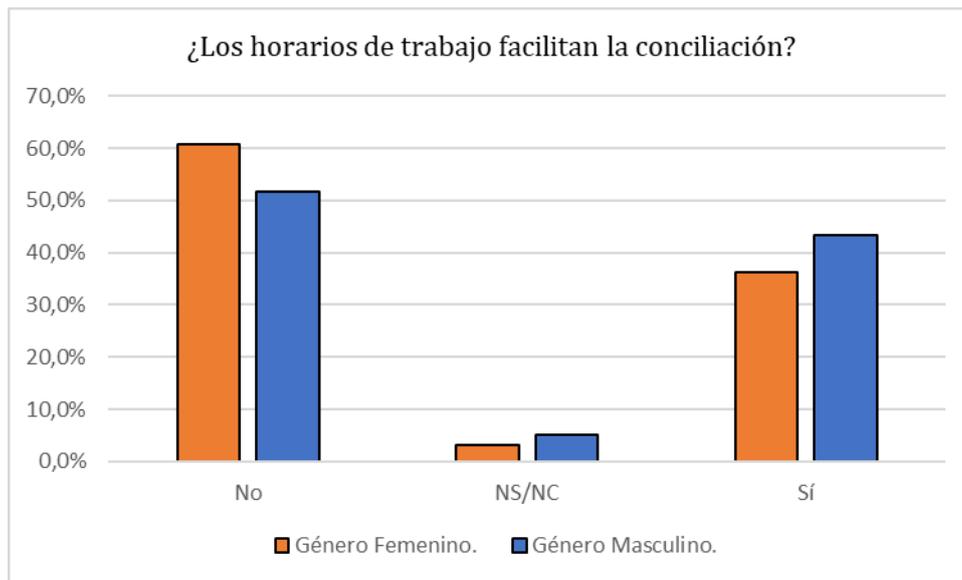
Figura 8. Gráfica de discriminación según el género.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Más de la mitad del total de encuestados considera que el trabajo de montaje dificulta la conciliación entre la vida profesional y privada. En este caso, la diferencia de percepción entre hombres y mujeres no es tan significativa, si bien es algo mayor entre las mujeres (60,8%) que entre los hombres (51,6%).

Figura 9. Conciliación según el género.

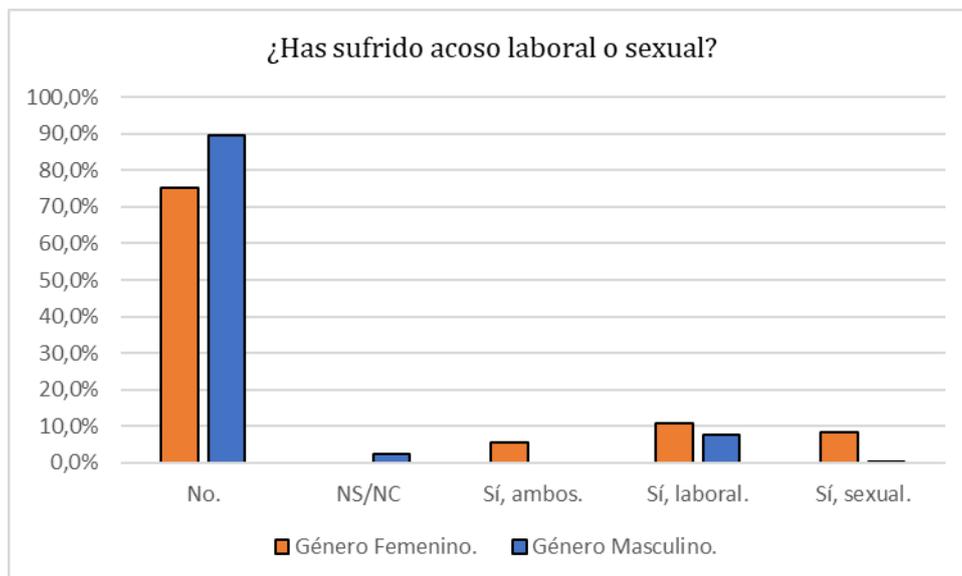


Fuente: Elaboración propia, 2022.

Siete mujeres y tres hombres encuestados han sufrido discriminación o despido a causa de un embarazo, o por solicitar una baja de paternidad o maternidad, representando el 2,6% de la muestra total. Estas personas declaran que no fueron contratadas al conocer su situación personal, que no pudieron solicitar la baja por maternidad o paternidad por miedo a ser despedidos, o bien no pudieron disfrutar de la baja completa.

El 13,7% de las personas encuestadas ha sufrido algún tipo de acoso en el trabajo, siendo este hecho más común entre las mujeres que entre los hombres. No solamente el de tipo sexual (13,9% de las mujeres frente al 0,4% de los hombres), sino también el acoso de tipo laboral (16,2% de las mujeres frente al 7,8% de los hombres). En la suma de estos porcentajes se ha tenido en cuenta también al 5,4% de las mujeres encuestadas que afirman haber sufrido ambos tipos de acoso.

Figura 10. Acoso según el género.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

5. Discusión

Los datos que se han expuesto hablan por sí mismos. El porcentaje de mujeres que responden a la encuesta es de un tercio, y dado el tamaño de la muestra, muy significativo para las dimensiones del sector, podemos extrapolar que ésa es también la proporción aproximada de las trabajadoras del resto del mercado laboral no asociados a AMAE.

Es decir, sería un sector masculinizado, puesto que no se llega a los límites considerados equitativos, en el entorno del 40%/60%. Como ya se avanzó en la introducción, esto ha resultado una sorpresa puesto que la sensación que arrastrábamos era que esta especialidad era una especie de isla en el mundo cinematográfico, mucho más avanzada que otros departamentos, de tradición casi exclusivamente masculina. Sin embargo, hay que reconocer que la capacidad de asombro se iba limitando según avanzábamos en la investigación, y nos documentábamos sobre otras encuestas, lo que nos iba preparando para ésta, hasta el punto de que llegamos a temer resultados aún más desequilibrados. Recordemos que los datos del informe *The Celluloid Ceiling* hablaban de unas cifras del 20-22%, y las candidaturas a los premios Goya, mostraban una proporción del 25-30% en los últimos años. Es decir, que un tercio sería, en realidad, un avance con respecto a esos números. Aunque también habría que reconocer, que es posible que la participación femenina real en los proyectos acabados, sea más restringida que en el total de la fuerza de trabajo disponible, especialmente cuando únicamente se consideran las películas de alto presupuesto del estudio norteamericano.

Como posible problema puede apuntarse que no aparecen muchos socios identificados como ayudantes o auxiliares, al menos son menos de lo que indicaría la pirámide profesional. Quizás se deba a que simplemente no estén apuntados todavía a AMAE, ya sea porque no ven la necesidad, o por pura falta de efectivo para pagar la inscripción, aunque hay cuotas promocionales para los jóvenes.

Se observa una diferencia en el sueldo con respecto al género. Por supuesto los ingresos están directamente relacionados con los años de experiencia, aumentando paulatinamente. Pero por regla general ellos cobran más, aunque hay una gran variabilidad entre individuos. Uno de los objetivos de AMAE es publicar una tabla salarial, no para que sirva de modelo obligatorio, pues no tienen esa capacidad, sino al menos para tener una referencia a la hora de negociar. Numerosas personas han declarado no saber cuánto deberían ganar, o cuánto perciben sus iguales, por lo que esa información les daría un punto de partida. Se trata de una profesión muy solitaria, en la que es habitual la falta de confianza suficiente para compartir estos datos.

También hay alguna diferencia en el medio para el que trabajan ambos géneros, aunque no tanta como para justificar la disparidad de sueldo declarada. Los porcentajes son cercanos, pero sin duda hay más mujeres que hombres dedicadas a programas de televisión, en concreto un 43% frente a un 36%. Una posible explicación es que las grandes corporaciones, como las cadenas generalistas, suelen tener departamentos de recursos humanos, con protocolos para fomentar la paridad, mientras que las pequeñas productoras contratan por proyecto, con criterios mucho más informales, a menudo a partir de referencias personales. En estos casos, la oportunidad de contratación proviene de redes de contactos, en las que, además de la reputación profesional, cuentan también las amistades, lo que exige a cada individuo tiempo y dedicación a tareas de socialización, es decir, un esfuerzo extra aparte de la carga estrictamente laboral. Este fenómeno dificulta especialmente la incorporación femenina al mercado de trabajo (Wing-Fai et al., 2015).

Es reseñable que un tercio de las mujeres declaren haber sufrido alguna vez discriminación por género, aunque resulta llamativo que, al mismo tiempo, casi el 70% de mujeres diga que no existe discriminación en la empresa. Es cualquier caso es alto el número de ellas que refiere haber sufrido acoso laboral, sexual o peor aún, ambos.

Lo que suscita más acuerdo es la dificultad de conciliación, algo mayor entre el género femenino. A pesar de que hay una cifra importante de personas que contestan que el horario de trabajo sí les permite conciliar, esto requiere investigaciones posteriores. En este punto esperábamos resultados más rotundos denunciando una situación de explotación muy frecuente en el sector. Probablemente la divergencia se deba a que el estudio incorpora una importante cantidad de trabajadores de grandes empresas, con horarios fijos, en contraste con otros compañeros autónomos, que hacen jornadas interminables, y son los que sufren directamente ese problema.

6. Conclusiones

Los objetivos de la investigación se han completado con éxito, dando como resultado una radiografía de la situación real de la representación de la mujer en el área de montaje en España. Como se ha podido comprobar, estamos lejos de la paridad. El hecho de que, a pesar de todo, la edición resulte mejor parada que otras especialidades audiovisuales, no debería servir de excusa para ignorar la desigualdad. Precisamente encuestas como ésta, o como la realizada por el sindicato MPEG en Norteamérica, deberían ser el punto de partida para la acción política y personal. Desde las instituciones públicas y asociaciones profesionales es necesario emprender planes de actuación para fomentar la representación de la mujer, tanto en los medios tradicionales de cine y televisión, como en otros emergentes. Eso sí, no sólo en puestos de montaje, sino en todas las funciones y categorías.

El actual clima feminista induce a pensar que, aunque el progreso parece insoportablemente lento, sí se está produciendo, aunque su efecto se irá notando progresivamente, a medida que la educación vaya transformando la sociedad de forma estructural. Por su propia naturaleza, no es sencillo hacer evolucionar la mentalidad de la población, y mucho menos acelerarla. Lo que está claro es que no podemos perder la atención. Esta sensación de que la paridad está a la vuelta de la esquina ya se vivió a principios del siglo XX, y a continuación sobrevino una involución que ha durado hasta la actualidad, por lo que resulta imprescindible mantenerse vigilante, sin dejar de presionar hacia un mundo más justo.

En todo caso, no es propósito de este estudio proponer unos remedios concretos sobre otros. La industria audiovisual es un ecosistema complejo, con implicaciones a varios niveles. Además no tendría mucho sentido intervenir de la misma manera en las grandes corporaciones que en las pequeñas productoras, puesto que sus problemas suelen ser también distintos.

Tal y como se ha visto en el apartado de revisión documental, la información de otros países es similar a la nuestra. Quizás aquí el escenario sea algo mejor, pero con una diferencia tan exigua que no justificaría mostrar orgullo por ello. Lamentablemente no hemos podido acceder a fuentes del mundo árabe o de la India, con una cinematografía muy activa, o de otros territorios, que no llegan hasta España. La situación de la mujer en algunas zonas sugiere que su representación como creadoras también debe ser baja, pero igual podrían sorprendernos, del mismo modo que lo hace su mercado de explotación cinematográfico, mucho más protector con su producto nacional que el nuestro.

Por otro lado, la revisión histórica que se ha incluido al principio del estudio, indica que esta situación de falta de paridad se arrastra en el tiempo desde hace un siglo. Y ante todo demuestra que no tendría que haberse producido, ya que en la primera época muda existía una convivencia natural de talento que puede, o que debe, repetirse y hasta mejorarse.

Esperemos que en el futuro se vaya avanzando a buen ritmo, sin demasiados pasos atrás, incorporando cada vez a más mujeres, y ampliando la representación a todos los colectivos minoritarios. En cualquier caso, será conveniente seguir analizando las estadísticas como herramienta para encauzar el progreso. En este sentido, sería útil volver a preguntar a los/as mismos/as profesionales de la base de datos actual, para poder cotejar mejor posibles cambios. Otras potenciales líneas de investigación muy interesantes tienen que ver con las condiciones de trabajo del área.

7. Agradecimientos

Sin duda queremos agradecer a AMAE (Asociación de Montadores Audiovisuales de España) su generosa colaboración al haber cedido su base de datos para esta investigación. De hecho, es necesario reconocer que, tanto la anterior como la actual junta directiva, han hecho de la defensa de la igualdad una de las banderas de la asociación.

Referencias

- Amaral, M. (2010) Alice Guy and the Narrative Cinema: Narrativity and Pioneering in the Early Cinema. En *Not so Silent Women in Cinema before Sound*. Stockholm University. pp. 60-66.
- Aylett, H., Gore, T., Prommer, E., Zappe-Heller, I., Moldaschl, B., Ravlic, S., Rollet, B., Beuré, F., Lost, S., Fiannattasio, I., d'Urso, F., Froberg, J., Stal, T y Watson, A. (2016). *Where Are The Women Directors? Report on gender equality for directors in the European film industry: 2006-2013*. EWA (European Women's Audiovisual Network). https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/Complete-report_compressed.pdf
- Belinchón, G. (15 de febrero de 2016). En busca de la paridad en el cine: La Red de Mujeres en el Audiovisual presenta un informe que confirma la desigualdad. *El País*. https://elpais.com/cultura/2016/02/15/actualidad/1455549872_704509.html
- Bielby, D. (2009). Gender inequality in culture industries: Women and men writers in film and television. *Sociologie Du Travail*, 51(2), pp. 237-252. <http://dx.doi.org/10.1016/j.soctra.2009.03.006>
- Bou, N. (2016). Lois Weber: the female thinking in movement. *Comparative Cinema*, 8, pp. 29-35. <http://www.ocec.eu/cinemascomparativecinema/index.php/en/33-n-8-english/400-lois-weber-the-female-thinking-in-movement#>
- Brooks, D., Campbell, M., Connolly, M., Heyer, N y Flintham, N (2012). Creative Skillset Employment Census of the Creative Media Industries. *Creative Skillset*. https://www.screenskills.com/media/1552/2012_employment_census_of_the_creative_media_industries.pdf
- Brownlow, K. (1968). *The parade's gone by*. University of California Press.
- Cobb, S. Williams, L y Wreyford, N (2016). Has the number of women working in key productions roles on UK-qualifying films changed from 2003 to 2015? *Calling the Shots*. <http://womenscallingtheshots.com>
- Cuenca, S. (2021). *Informe Cima 2021: La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español*. Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales. <https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2022/07/INFORME-CIMA-2021.pdf>
- Dall'Asta, M. (2010) What It Means to Be a Woman: Theorizing Feminist Film History Beyond the Essentialism/Constructionism Divide. *Not so Silent Women in Cinema before Sound*. Stockholm University, pp. 39-47.
- Dixon, W. y Foster, G. (2008). *A short history of film*. Rutgers University Press. <https://doi.org/10.2478/ausfm-2019-0011>
- Fregoso, RL. (2017). A cinema of her own. *From Latin America to Hollywood: Latino Film Culture in Los Angeles, 1967-2017*. https://www.academia.edu/38721643/A_CINEMA_OF_HER_OWN
- French, L. (2015) Does Gender Matter? *Australian Journal of Screen Arts and Business*, 14, pp. 139-153.
- Gill, R. (2013). Inequalities in Media Work. *Behind the Screen: Inside European Production Cultures*. Palgrave MacMillan.
- Gürkan, H (2019). The Experiences of Women Professionals in the Film Industry in Turkey: A Gender-Based Study. *Acta Univ. Sapientiae, Film and Media Studies*, 16, pp. 205-219.
- Hallet, H. (2013). *Go West, Young Women!: The Rise of Early Hollywood*. University of California Press. Kindle version.
- Hatch, K. (2013). Cutting Women: Margaret Booth and Hollywood's Pioneering Female Film Editors. En J. Gaines, R. Vatsal y M. Dall'Asta (Ed.), *Women Film Pioneers Project*. Columbia University Libraries. <https://doi.org/10.7916/d8-t0y9-hv61>
- Heftberger, A. y Grgic, A. (2018). Editorial: On Making the Work of Women Editors Visible. *Apparatus. Film, Media and Digital Cultures in Central and Eastern Europe*, 7. <https://doi.org/10.17892/app.2018.0007>
- Henefeld, M (2018). Film History. *Feminist Media Histories*, 4(2), pp. 77-83. <https://doi.org/10.1525/fmh.2018.4.2.77>
- Higgins, S. (2016). The Silent Screen: 1895-1927. En C. Keil y K. Whissel (Ed.). *Editing and Special/ Visual Effects*. I. B. Tauris.
- Isaja, P. y Melandri, M. (1995). *Jolanda e Rossellini* [cortometraje documental].
- Gaines, J., Vatsal, R. y Dall'Asta, M. (Ed) *Women Film Pioneers Project*. Columbia University Libraries. <https://wfpp.columbia.edu/>
- Khodyreva, A. (2018). In the Fictional Shadow of Post-Production? The Silenced Creative Community and Gender Hyper(in)visibility Among Film Editors in Contemporary Russia. *Apparatus. Film, Media and Digital Cultures in Central and Eastern Europe*, 7. <http://dx.doi.org/10.17892/app.2018.0007.108>
- Lara, A. y Lara, M. (26 de septiembre de 2018). *Entrevista personal al montador de cine Iván Aledo*. [Grabación en sonora] (Pendiente de publicación).
- Lewis, K. (2007). No Wincing Allowed: Dede Allen, the Director's Editor. *CineMontage*. <https://cinemontage.org/dede-allen-directors-editor/>
- Mahar, K. (2006). *Women Filmmakers in Early Hollywood*. The John Hopkins University Press. <https://archive.org/details/womenfilmmakersi0000maha>

- McGowan, N. y Yáñez-Martínez, B. (2022). Ni nominadas ni ganadoras: las mujeres en los Premios Goya (1987-2021). *Área Abierta. Revista de comunicación audiovisual y publicitaria* 22 (2), pp. 131-154. <https://dx.doi.org/10.5209/arab.79909>
- McLane, B. (2 de diciembre de 2016). Early on, a Woman's Place Was in the Cutting Room. *CineMontage. Journal of the motion pictures editors guild*. <https://cinemontage.org/early-womans-place-cutting-room/>
- Meuel, D. (2016). *Women Film Editors: Unseen Artists of American Cinema*. McFarland and Company.
- Missero, D. (2018). Titillating Cuts: Genealogies of Women Editors in Italian Cinema. *Feminist Media Histories*, 4(4), pp. 57-82. University of California Press. <https://doi.org/10.1525/fmh.2018.4.4.57>
- Montañez, M. (2015). Bikers, Babes, and Women's Lib: Female Directors and 1970s Independent Film Production. *The Projector: A Journal on Film, Media, and Culture*. 15(2).
- Monticone, P. (2016). Classical Hollywood, 1928-1946: Editing. En C. Keil y K. Whissel (Ed.). *Editing and Special/ Visual Effects*. I. B. Tauris.
- Niblo, F. (Director)(1922). *Blood and Sand* [largometraje]. Paramount Pictures.
- Norden, M. (1995). Women in the early film industry. En J. Staiger (Ed.), *The Studio System*. Rutgers University Press.
- Oldham, G. (1992). *First Cut: conversations with film editors*. University of California Press.
- Oroz, E. y Binimelis, M. (2020). Who counts? The presence of women directors in Spanish independent cinema through a data analysis of film circulation (2013-2018). *Communication & Society*, 33(3), pp. 101-118. <http://dx.doi.org/10.15581/003.33.3.101-118>
- Pearlman, K y Heftberger, A (2018). Recognising Women's Work as Creative Work. Women at the Editing Table: Revising Soviet Film History of the 1920s and 1930s. *Apparatus. Film, Media and Digital Cultures in Central and Eastern Europe*, 6. <http://dx.doi.org/10.17892/app.2018.0006.124>
- Rodrigo, T. (2021). MPEG Survey Offers Inside Look at Industry Discrimination, Diversity, Pay and More. *CineMontage*. <https://cinemontage.org/mpeg-diversity/>
- Rosenblun, R. y Karen, R. (1979). *When the shooting stops, the cutting begins: a Film Editor's Story*. Da Capo press.
- Salt, B. (1992). *Film Style and Technology: History and Analysis*. Starword.
- Screen Australia (2016). *Employment trends occupations: proportion of men and women employed in various occupations in selected audiovisual industries, 1996-2016*. <https://www.screenaustralia.gov.au/fact-finders/people-andbusinesses/employment-trends/occupations>
- Wendy, A. (Directora). (2004). *The cutting edge* [película documental]. BBC.
- White, P. (2015). *Women's Cinema, World Cinema: Projecting Contemporary Feminisms*. Duke University Press.
- Wing-Fai, L., Gill, R. y Randle, K. (2015). Getting in, Getting on, Getting out? Women as Career Scramblers in the UK film and Television Industries. *Sociological Review*. SAGE Publications.
- Wreyford, N. y Cobb, S. (2017). Data and Responsibility: Toward a Feminist Methodology for Producing Historical Data on Women in the Contemporary UK Film Industry. *Feminist Media Histories*, 3(3), pp. 107-132. <https://doi.org/10.1525/fmh.2017.3.3.107>
- Wright, B. (2016). The Auteur Renaissance. 1968-1980: Editing. En C. Keil y K. Whissel (Ed.). *Editing and Special/ Visual Effects*. I. B. Tauris.