

## Hacia una certificación de mejores prácticas de equidad de género en el sector audiovisual español

## Para uma certificação de melhores práticas de igualdade de gênero no setor audiovisual espanhol

## Towards a Certification of Best Gender Equity Practices in Spain's Audiovisual Sector

Narce Dalia Ruiz-Guzmán

Universidad Politécnica de Valencia (España)

[narruigu@doctor.upv.es](mailto:narruigu@doctor.upv.es)

*Fecha de recepción: 29 de diciembre de 2017*

*Fecha de recepción evaluador: 22 de enero de 2018*

*Fecha de recepción corrección: 22 de febrero de 2018*

### Resumen

La legislación europea y española velan por buscar la equidad de género en diferentes áreas de la economía y la cultura. La creación cinematográfica en su ley interna, también prevé tener representación equitativa de hombres y mujeres en la producción de películas, sin embargo, estas cuotas de equidad no se completan y aún en 2017, la presencia de mujeres en las algunas áreas de la producción de cine, es escasa o casi nula. La propuesta de una certificación, es una idea que será presentada a varias instituciones públicas y educativas, con el fin de visibilizar el trabajo de las mujeres en el sector.

**Palabras clave:** Equidad de género, Trabajo colaborativo, Plataformas de trabajo colaborativo, Certificación, Mujeres en el sector audiovisual, Cambio social.

### Resumo

A legislação europeia e espanhola asseguram que a igualdade de gênero seja seguida em diferentes áreas da economia e da cultura. A criação cinematográfica em seu direito interno também prevê uma representação igual de homens e mulheres na produção cinematográfica, no entanto, essas quotas de igualdade, não são atendidas - até esta data,

a presença de mulheres em algumas áreas da produção cinematográfica, é escassa ou quase nula. A idéia de uma certificação será apresentada a várias instituições públicas e educacionais, com o objetivo de tornar o trabalho das mulheres no setor mais visível. Além disso, uma sinergia com as plataformas de trabalho colaborativo audiovisual, que poderia fazer um maior esforço para tornar visível o profissionalismo das mulheres, é proposta para que, juntas, plataformas tecnológicas, plataformas de reunião entre profissionais, distribuidores, produtores e serviços de transmissão possam tornar o trabalho das mulheres mais visível do que é hoje.

**Palavras-chave:** Igualdade de gênero, Trabalho colaborativo, Plataformas de trabalho colaborativo, Certificação, Mulheres no setor audiovisual, Mudanças sociais.

## Abstract

European and Spanish legislation ensure that gender equality is pursued in different areas of the economy and culture. The cinematographic creation in its internal law, also foresees to have equal representation of men and women in films production, however these equity quotas are not met, to this date the presence of women in some areas of film production, it is scarce or almost null. The idea of a certification will be presented to several public and educational institutions, with the purpose of making the work of women in the sector more visible. Additionally, a synergy with the audiovisual collaborative work platforms, which could make a greater effort to make the professionalism of women visible, is proposed so that together, technological platforms, meeting platforms between professionals, distributors, producers and streaming services can make women's work more noticeable than it is today.

**Keywords:** Gender Equity, Collaborative Work, Collaborative Work Platforms, Certification, Women in the Audiovisual Sector, Social Change.

## Introducción

“Las mujeres están ampliamente representadas en el sector creativo en la mayoría del mundo. Sin embargo, siguen estando muy poco representadas en varias profesiones culturales y en puestos de toma de decisiones en muchas organizaciones e industrias culturales” (Joseph, 2015, p. 173).

Diferentes institutos, ministerios, asociaciones y redes de trabajo públicos y privados a lo largo y ancho de Europa están de acuerdo, el arte puede cambiar la sociedad. Es un hecho que pocas mujeres están en la posición de toma de decisiones respecto a las políticas culturales y además están poco representadas en varias áreas del quehacer audiovisual, lo cual no es sólo una violación a sus derechos, sino también, merma la

diversidad cultural de un país e impide la libre circulación del potencial creativo femenino en la comunidad artística (Joseph, 2015, p. 173).

La equidad de género en los puestos de trabajo del sector audiovisual a nivel europeo es uno de los parámetros que desde hace años se toma en cuenta para asignar partidas presupuestales y desarrollos de proyectos, que encarnecen el deseo de que cada vez existan más mujeres que representen el sector y que los números vayan al alza (IAF, 2012).

Hay países más adelantados que otros en el intento de alcanzar el barómetro puesto por la Comunidad Europea, España tiene iniciativas para alcanzarlo, sin embargo, está por detrás de otros países de Europa como Suecia o Noruega.

CIMA la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales en España hace una importante labor en apoyo a visibilizar a las mujeres, pero aún hay acciones por llevar a cabo para poder alcanzar efectivamente la equidad de participación, creación y producción de contenidos audiovisuales (CIMA, 2015).

El claro desbalance que existe entre hombres y mujeres no sólo en España, es visibilizado por los estudios Gender Bias Without Borders, de la fundación de la actriz Gina Davis, y por una publicación hecha por la UNESCO a 10 años de promoción de la diversidad de las expresiones culturales para el desarrollo, del Informe Mundial del 2005 (UNESCO, 2015).

Sin embargo, el tomar acciones para mejorar las condiciones, no debería de ser una labor aislada del sector, hay muchas asociaciones de mujeres, luchando por la equidad, en el rubro de desarrollo de aplicaciones para teléfonos inteligentes en España, la mujer está cada vez mejor representada.

El objetivo de esta investigación es la creación e implementación de una certificación para avalar la equidad de género en producciones audiovisuales, se propone, como una herramienta, que funcione de la mano, a iniciativas ya hechas en internet, para el encuentro entre profesionales, que en el presente ensayo se mencionarán como plataformas de trabajo colaborativo audiovisual.

Las tecnologías que acercan a profesionales, como una especie de LinkedIn, pero más en específico en rubros particulares del quehacer audiovisual, pueden servir de puente, si se le da un enfoque un tanto más radical, de discriminación positiva, ofrecen una oportunidad única para visibilizar el trabajo de las mujeres en el sector audiovisual en todas las áreas que intervienen en el proceso de creación, al unir estas plataformas a través de la certificación para visibilizar el trabajo de las mujeres permite acceder a un directorio ya registrado de profesionales.

## Desarrollo

En el mes de octubre de 2017, la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medio Audiovisual anunció el proyecto ENFOCADAS un proyecto para visibilizar el papel de la mujer en el mundo audiovisual y artístico, consta de varias etapas y cuyas actividades son: Concurso de Arte, Talleres y Ciclos de cine (Asociación de Mujeres Cineastas y del Medio Audiovisual, 2017).

Si bien es cierto que es importante que existan las mesas de reflexión sobre el cine de mujeres, los talleres y ciclos de cine, exclusivos para ellas; también existe en el medio profesional, la inconformidad de que al crear festivales de cine y muestras exclusivas de cine hecho por mujeres, hay partidas presupuestales de dinero público que van a este tipo de eventos, para completar la “cuota” de género, pero que en realidad parece sesgar más que sumar a que se visibilice el trabajo de mujeres como igual al de los hombres (Guillot, 2014).

Según la Ley Orgánica del Estado Español: *“Se debe velar por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y la difusión de la misma”*. La propia ley marca que se debe de buscar esta equidad (Ley Orgánica 3/2007).

Según la Ley de Cine, en el Artículo 19 inciso g), menciona: *“Establecerá medidas de fomento de igualdad de género en el ámbito de la creación cinematográfica y audiovisual”*. También menciona que para otorgar ayudas se valorará que el proyecto aplique medidas de igualdad de género, pero sólo en las áreas de dirección y guion (Ley de Cine, 2007).

En el informe anual de CIMA del 2015, se ve claramente que hay una disparidad en la representación en las diferentes áreas del quehacer cinematográfico, mientras que, en las áreas de dirección de producción, maquillaje, diseño de vestuario, las mujeres representan la mayoría, en otras como en música y efectos especiales la representación de las mujeres es del 0% (CIMA, 2015).

Las dos áreas incentivadas por la ley de cine como la dirección y el guion, la representación de las mujeres es del 25% y 14% respectivamente.

En 2010, la Federación Internacional de Actores (FIA) publicó un Manual de las buenas prácticas para combatir los estereotipos de género y promover la igualdad de oportunidades en el cine, la televisión y el teatro en Europa, el cual, habla de acciones que han tomado diversas naciones europeas en la búsqueda efectivamente de la equidad de género, los noruegos y los suecos van a la cabeza de las mejores prácticas, España con proyectos destacados como el de CIMA o el de DRAC MAGIC también aparece con iniciativas en esta línea, sin embargo en la comparativa de entre lo que la ley orgánica de

España dice, las buenas prácticas que propone la FIA, lo que dice la Ley de Cine y lo que reporta el anuario de CIMA, los números no son muy alentadores (FIA, 2010).

Si hacemos un análisis de las cinco películas nominadas a los Goya 2018, con la representatividad entre hombres y mujeres en las diferentes direcciones de área de cada película, arroja lo siguiente:

**Tabla 1. Películas nominadas al Goya 2018 y su representatividad a nivel de dirección de áreas de trabajo entre hombres y mujeres.**

Puesto/Película	EL AUTOR	ESTIU 1993	HANDIA	VERÓNICA	LA LIBRERÍA
Dirección	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre	Mujer
Guion	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre	Mujer
Producción Ejecutiva	Hombre y Mujer	Mujer	Hombre	Hombre	Hombre y Mujer
Dirección de Producción	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Dirección Artística	Mujer	Hombre y Mujer	Mujer	Hombre	Hombre
Dirección de fotografía	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre
Sonido	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre	Hombre
Música	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre
Efectos especiales	Hombre	Hombre y Mujer	Hombre	Hombre	Hombre
Montaje	Hombre	Hombre y Mujer	Hombre	Hombre	Hombre
Vestuario	Hombre y Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer
Maquillaje	Hombre y Mujer	Mujer	Mujer	Hombre y Mujer	Hombre y Mujer

*Fuente: Elaboración propia*

Esto arroja que, de las cinco películas nominadas, dos son dirigidas por mujeres, la representatividad femenina en las áreas de dirección de fotografía y música es nula. Los puestos en los que más participan son diseño de arte, de vestuario y maquillaje. En las películas dirigidas por directoras hay más mujeres en los puestos de trabajo que en las

películas dirigidas por directores. Todo esto sin analizar la cantidad de actores y actrices que participan en cada película.

Estos números mostrados en la Tabla 1 son muy similares a los proporcionados por el Anuario de CIMA publicado en el 2015. El número de mujeres en puestos de dirección en la creación de películas, parece no haber cambiado mucho en los últimos 2 años.

En la pasada edición 2017 del Festival de Cine de San Sebastián, se llevó a cabo el primer Foro de la Federación de Cineastas Iberoamericanas, en dicho foro participó Anna Serner, directora del Instituto de Cine Sueco. Anna Serner explicó durante su ponencia que una de las principales problemáticas que enfrentan las mujeres que hacen cine es que “no se ven”, la queja constante de los hombres que están a cargo de levantar proyectos cinematográficos, es que “no saben en dónde están las mujeres”. En Suecia gracias a las políticas públicas implantadas por Serner, entre ellas, el 40% del presupuesto anual a la producción de cine, vaya a películas que tengan comprobada participación del 50% de mujeres en cualquiera de las áreas de la creación cinematográfica, esto ha repercutido en que el número de películas dirigidas por mujeres pase del 20% al tan ansiado 50% donde el tema de equidad es mucho más palpable (Serner, 2017).

En este mismo foro se mencionó lo lejos que está la realidad iberoamericana de esa realidad sueca, de los 9 países que pertenecen al FIACINE (Federación Iberoamericana de Academias de Artes y Ciencias Cinematográficas) Argentina, Colombia, Ecuador, España, México, Paraguay, Portugal, Venezuela y Chile, con un total de 3,718 miembros, sólo el 31% son mujeres, y directoras son sólo el 27%.

Anna Serner explicó en dicho foro que una de las primeras medidas que tomó, fue -efectivamente- visibilizar a las mujeres cineastas a través de un directorio nacional. Cabe destacar que, en Suecia, con una población de menos de 10 millones de habitantes y potentes sistemas digitalizados, el hacer un directorio fue una opción viable y real que se llevó a cabo.

En cuanto a un directorio iberoamericano, la cantidad de habitantes que suman las 9 naciones adheridas a FIACINE suma aproximadamente 340 millones de habitantes. El realizar un directorio de mujeres cineastas de todos estos países, donde en muchos de ellos sobre todo en Latinoamérica, los recortes en cultura han dejado a los institutos de cine de cada país operando bajo lo mínimo indispensable, la realización de dicho directorio, se convierte en una labor por decir lo menos, titánica (Jiménez, 2017).

## Argumentación

Existe desde hace pocos años, el fenómeno creciente de plataformas que permiten el trabajo colaborativo y de punto de encuentro entre cineastas que tengan una conexión

a internet. De las diferentes plataformas que existen, cada una de ellas opera para algún rubro del quehacer audiovisual, desde las que buscan ideas para presentar a las grandes marcas comerciales, como lo son *Fluxer* y *MoFil*, o las que ofrecen análisis de guiones, presentación de ideas de largometrajes o series de televisión a los grandes corporativos como Movistar, en forma de sesiones de *pitching* como *Filmarket Hub*. También existen plataformas como *Weereel* que sirven como bolsas de trabajo para el área de la post producción digital; o las que ofrecen un servicio de branding para películas ya hechas como *Gruvi*. Es decir, en esta extensa gama de oferta digital, hay un trabajo de registro de datos / directorio de cineastas de variadas naciones, para la recepción de un servicio o para las mejores prácticas en el desarrollo de proyectos audiovisuales. En el caso específico de *Filmarket Hub* y *Weereel* son empresas españolas.

La propuesta de una certificación a la usanza de Fair Trade (Comercio Justo), Great Place to Work, Fair Submission es una iniciativa para que, en las plataformas antes mencionadas, se destaque el trabajo hecho por mujeres no sólo a cargo de la dirección, sino en todas las actividades del quehacer audiovisual.

Una certificación gestionada por terceros, es frecuentemente un requisito en otras actividades económicas, tales como la agricultura o la construcción, para poder operar en mercados globales. El poder demostrar conformidad con una norma, un código de práctica o requisitos reglamentarios, puede hacer una mejora interna en el prestigio de quien se certifica (IAF, 2012, p.3).

Las certificaciones lo que monitorean son las cualificaciones, entrenamiento y competencia continua del personal, se encargan de identificar personas técnicamente competentes que tienen la experiencia en el sector. La certificación es reconocida por los organismos en mercados nacionales y extranjeros. La certificación es un ente que actúa de forma independiente e imparcial verifica el cumplimiento de un estándar, que en este caso se propone, sea la equidad de género en las producciones audiovisuales (IAF, 2012, p.2).

Por todo lo expuesto anteriormente, se propone la creación de una entidad certificadora del sector audiovisual español, para que pueda dar fe de que efectivamente se está cubriendo la equidad de género, a proyectos que se presentan a las convocatorias de fondos públicos, así como crear un puente con las plataformas de trabajo colaborativo audiovisual, para que se inicie un directorio de profesionales y se de visibilidad desde dichas plataformas a las mujeres.

Se buscará que dicha certificación, venga respaldada en una primera etapa de diversas instituciones tales como:

1. Asociación de Mujeres Cineastas y del Sector Audiovisual (CIMA).

2. Federación Internacional de Actores (FIA).
3. Federación Iberoamericana de Artes y Ciencias Cinematográficas (FIACINE).
4. Sociedad General de Autores y Editores (SGAE).
5. European Women's Audiovisual Network, la Academia de Cine Español.
6. Escuela de Cine de la Comunidad de Madrid (ECAM).
7. Escuela de Cine de Cataluña (ESCAC).
8. Universidad Politécnica de Valencia (UPV).
9. Artistas Interpretes Sociedad de Gestión (AISGAE).
10. Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT).
11. Asociación Española de Mujeres Empresarias (ASEME).

Además de trabajar efectivamente de la mano de plataformas de trabajo colaborativo, que operan en el Estado Español tales como: Filmarket Hub, Cruhub, Movibeta, Festhome, Click for festival y Weereel, para que a través de ellas se hagan más visibles las mujeres que ya están inscritas en dichas plataformas.

Esta certificación se propone que trabaje de la siguiente manera:

1. Hacer una base de datos de las mujeres profesionales del sector audiovisual, en todas sus áreas. Una base de datos pública y real, verificable por algunas de las instituciones antes mencionadas, para que, al momento de emprender un proyecto, el encontrar alguna profesional, ya sea por sector geográfico, o por área de experiencia, siendo sencillo el poder localizarla.

2. Ofrecer la certificación a producciones cinematográficas, que pretenden recibir fondos públicos, no sería un requisito indispensable, pero sí serían vistos con especial atención aquellos proyectos que ya vengan certificados.

3. Hacer sinergia con las plataformas de trabajo colaborativo audiovisual, para que, con un sello especial, destaquen cada determinado tiempo, ya sea semanal o mensual, el trabajo de profesionales mujeres, tal y como lo hace la página VIMEO con su Vimeo Staff Pick para destacar trabajo que selecciona el propio staff de Vimeo como proyectos estrella.

4. En una siguiente fase poder extender la certificación a cortometrajes realizados bajo los preceptos de la equidad de género, donde al menos el 40% de los que participan en la realización del corto sean mujeres.

5. Rescatar el prestigio y la cantidad de seguidores obtenidos por redes sociales, para que funcione como un añadido al momento de contratar mujeres.

A través de esta certificación se busca hacer presión para que efectivamente lo que marca la Ley de Cine y la Ley Orgánica del Estado Español se haga efectiva.

Bajo la premisa que mencionaba Anna Serner de que “no se encuentran a las mujeres”, esta certificación ayudaría a cumplir con la normativa de la propia Ley Orgánica Española, y además a través del directorio, a través de las plataformas de trabajo colaborativo audiovisual y las redes sociales, se podría visibilizar más el trabajo de las mujeres profesionales del sector.

Hoy más que nunca, un trabajo transversal, aprovechando las cuestiones tecnológicas podrían permitir un diálogo social, para que efectivamente se produzca un cambio en las prácticas industriales que llevan décadas efectuándose.

## Conclusiones

Hemos repasado como la posición de la mujer en la industria audiovisual española, aunque está representada, no tiene posiciones de trabajo en todas las áreas del quehacer audiovisual. El espíritu de la inclusión de la mujer en el cine es fuerte y las nuevas tecnologías marcan el ritmo de cómo poder revolucionar la industria. Ir de la mano de las plataformas de trabajo colaborativo audiovisual, para iniciar el proceso de un directorio activo y orgánico, hecho en colaboración con el gremio, no sólo para las mujeres, sino en equidad con los hombres, es el primer paso hacia la certificación de equidad de género y hacer valer la legislación en materia de cine.

Aún y cuando iniciativas como los abanicos rojos de los Goya con el lema #más mujeres, o los propios festivales de cine de mujeres son hechas para visibilizar al género femenino, todavía hay una significativa brecha en el compromiso del gremio y los resultados. Una manera de cerrar esa brecha es la legislación, que ya existe, pero también se puede aplicar la solución mediante la certificación de equidad de género, que no tiene carácter obligatorio, pero si ayudaría a evitar arbitrariedades en la asignación de partidas presupuestales, ayudando a que se cumpla con lo estipulado en la normativa.

La certificación de equidad de género se propone que se otorgue a producciones audiovisuales que tienen un enfoque estructurado y sistemático para medir la cantidad de profesionales de cada género, su remuneración por trabajo de igual valor, contratación, promoción, capacitación y flexibilidad en la conciliación familiar.

Para la correcta validación y funcionamiento de la certificación de equidad, hace falta el apoyo de instituciones públicas y privadas, españolas y europeas que sean participantes activas en la industria de la creación audiovisual, pero también el de las

plataformas tecnológicas de trabajo colaborativo, punto de encuentro entre los profesionales del sector.

Las medidas para aprovechar el potencial de entorno digital deben ir enfocadas en tender un puente en la brecha de género. Finalmente, en el intento de integrar la cultura en las políticas de desarrollo sostenible y proyectos como la certificación para crear ocupaciones en las industrias culturales, deben garantizar la igualdad de oportunidades para todos los géneros (UNESCO, 2018).

## Referencias bibliográficas

- Anuario AC/E. (2016). Anuario Acción Cultural Española 2016 de Cultura Digital. Cultura inteligente: Impacto de Internet en la creación artística. Madrid, España.
- Bernal, A. (2017, 29 de marzo). El techo de cristal de las mujeres en el cine español. Público.es. Recuperado de: <http://www.publico.es/culturas/techo-cristal-mujeres-cine-espanol.html>
- Bouvier, I., De Melo, G. & Viera, M. (2017). Las competencias en el uso de las tecnologías de la comunicación. Telos. (106), 121-135.
- CIMA. (2015). Informe Anual CIMA 2015. La presencia de las mujeres en el sector cinematográfico. Madrid, España. Recuperado de: [http://cimamentoring.com/wp-content/uploads/2016/03/INFORME ANUAL CIMA2015.pdf](http://cimamentoring.com/wp-content/uploads/2016/03/INFORME_ANUAL_CIMA2015.pdf)
- El periódico de Yecla. (2017). Enfocadas: la mujer en el mundo audiovisual y artístico. Recuperado de: <http://www.elperiodicodeyecla.com/enfocadas-mujer-mundo-audiovisual/>
- European women's Audiovisual Network. (2016). Where are the women directors? Recuperado de: [http://www.ewawomen.com/uploads/files/MERGED\\_Press-2016.pdf](http://www.ewawomen.com/uploads/files/MERGED_Press-2016.pdf)
- FIA. (2010). Manual de las buenas prácticas para combatir los estereotipos de género y promover la igualdad de oportunidades en el cine, la televisión, y el teatro en Europa. Federación Internacional de Actores. Recuperado de: [http://www.fia-actors.com/uploads/Engendering ES.pdf](http://www.fia-actors.com/uploads/Engendering_ES.pdf)
- Guillot, E. (2014, 13 de mayo). Ser (o no ser) mujer en la industria del cine: el debate. Culturaplaza.com. Recuperado de: <http://epoca1.valenciaplaza.com/ver/130761/cine-mujer-debate-cannes.html>

- IAF. (2012). Why use an accredited certification body? International Accreditation Forum. Recuperado de: [http://www.iaf.nu/upFiles/IAF\\_Why\\_use\\_accredited\\_CB\\_0112.pdf](http://www.iaf.nu/upFiles/IAF_Why_use_accredited_CB_0112.pdf)
- Jiménez, N. (2017, 28 de septiembre). Fiacine creará una web para visibilizar el trabajo de todas las mujeres cineastas iberoamericanas. Cine y tele. Recuperado de: <http://www.cineytele.com/2017/09/28/fiacine-creara-una-web-para-visibilizar-el-trabajo-de-todas-las-mujeres-cineastas-iberoamericanas/>
- Ley 55/2007, de 28 de diciembre, de cine. Boletín Oficial del Estado, núm. 312, de 29 de diciembre de 2007. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-22439-consolidado.pdf>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo 2007. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- Mereu, F. (diciembre 2010). CIMUAT: Congreso Internacional Mujer, Arte, y Tecnología en la Nueva esfera Pública. Una revisión del estado de interconexión entre arte, mujer y tecnología en la sociedad de la red global. Diferentes posiciones y aportaciones. Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, España.
- Rozalén, R. (2017, 9 de noviembre). Cada vez más mujeres trabajan en el desarrollo de apps comerciales. Silicon.es. Recuperado de: [http://www.silicon.es/vez-mas-mujeres-trabajan-espacio-desarrollos-sin-codigo-2361286?inf\\_by=5a35440c681db890578b468c](http://www.silicon.es/vez-mas-mujeres-trabajan-espacio-desarrollos-sin-codigo-2361286?inf_by=5a35440c681db890578b468c)
- Serner, A. et al. (2017). I Foro FIACINE de cineastas iberoamericanas. Documento de Conclusiones. Cine y Tele. Recuperado de: <http://www.cineytele.com/wp-content/uploads/2017/10/Documento-de-conclusiones-I-Foro-de-FIACINE.pdf>
- Smith, S. L.; Choueiti, M. & Pieper, K. (2014) Gender bias without borders: an investigation of female characters in popular films across 11 contries. Los Ángeles University of Southern California. Recuperado de: <https://seejane.org/wp-content/uploads/gender-bias-without-borders-full-report.pdf>
- UNESCO. (2015). Re | Pensar las políticas culturales. 10 años de la promoción de la diversidad de las expresiones culturales para el desarrollo. Recuperado de: [http://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/gmr\\_es.pdf](http://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/gmr_es.pdf)
- UNESCO. (2018). Re | Shaping cultural policies. Advancing creativity for development. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002605/260592e.pdf>