

2024

2024

2024

2024

2024

2024

# INFORME ANUAL CIMA

La representación de las mujeres  
del sector cinematográfico  
del largometraje español



**Un informe de:**

CIMA, Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales

**Título:** INFORME CIMA 2024. La representación de las mujeres del sector cinematográfico del largometraje español

**Autora:**

Sara Cuenca Suárez

Sira Peláez (coautora Objetivo 2, capítulo 1)

**Coordinación:**

Alba González de Molina

**Edición y supervisión:**

Alba González de Molina

Marta San Vicente

**Voluntarias CIMA:** Alba Sotorra, Alejandra Lifante, Alicia Reyero, Almudena Ávila, Alodia Clemente, Ana Peregrina, Andrea Guardiola, Anna Mitjà, Ariadna Cebrián, Ariane Berrozpide, Barbara Posorski, Bea Poey, Carmen Jiménez, Carmen Ibeas, Cecilia Ibáñez, Cristina Huesca, Cristina Sánchez Cava, Esmeralda Bravo, Eva Tirado, Giovanna Ribes, Goizeder Urtasun, Isabel Fournet, Jacqueline Cruz, Jaisia Figueroa, Kerly Chávez, Lala Rod, Laura López, María Beltrán, María Castejón, María Eugenia Lombardi, María Gómez, María Isabel Díaz, María Monreal, Maribel Vitar, Marina Moré, Marta San Vicente, Mayra Teixidó, Melisa García, Melissa Romero, Mónica Valdeande, Nahia Laiz, Nuria Amigo, Nuria Arias, Nuria Vargas, Paola Franco, Pilar Toro, Raquel Martín, Raquel Morales, Sara Guerrero, Sarai Deza, Victoria Morell, Yoima Valdés

**Agradecimientos:** a todas las compañeras que han participado en la elaboración de este informe, especialmente a las representantes del Grupo de Trabajo de Migración y Antirracismo, Melissa Romero y Diana Trujillo, así como del Grupo de Trabajo de Actrices, Eva Tirado y Cristina Sánchez Cava, por aportar vuestras valiosas perspectivas. Gracias por contribuir a ampliar el objeto de estudio con una mirada interseccional hacia las actrices y su representación en la ficción audiovisual

**Junta Directiva:**

Presidenta: Guadalupe Balaguer

Vicepresidenta: María del Puy Alvarado

Tesorera: Raquel Colera

Secretaria: Sara Mansanet

Vocales: Pepa Blanes, María Beltrán, Almudena Carracedo, Tábata Cerezo, Pilar García, Mayi Gutiérrez, Beatriz Mbula, Sara Sálamo. Delegadas territoriales y vocales: Nuria Vargas, Marta Cabrera, Teresa Marcos, Victoria Morell, Alba Sotorra, Cris Vivó, Begoña Rodríguez, Nati Juncal, María Monreal. Vocal suplente: Raquel Fernández

**Diseño de portada:**

Blanca Ordóñez

**Fecha:** octubre 2025

Este informe ha recibido el apoyo económico del ICAA, Instituto de Cinematografía y de las Artes Audiovisuales. Ministerio de Cultura y Deporte

*Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se cita la fuente, respetándose el contenido tal y como está editado sin ningún tipo de tergiversación o cambio.*

## RESUMEN EJECUTIVO - INFORME ANUAL CIMA 2024

### La representación de las mujeres del sector cinematográfico del largometraje español

---

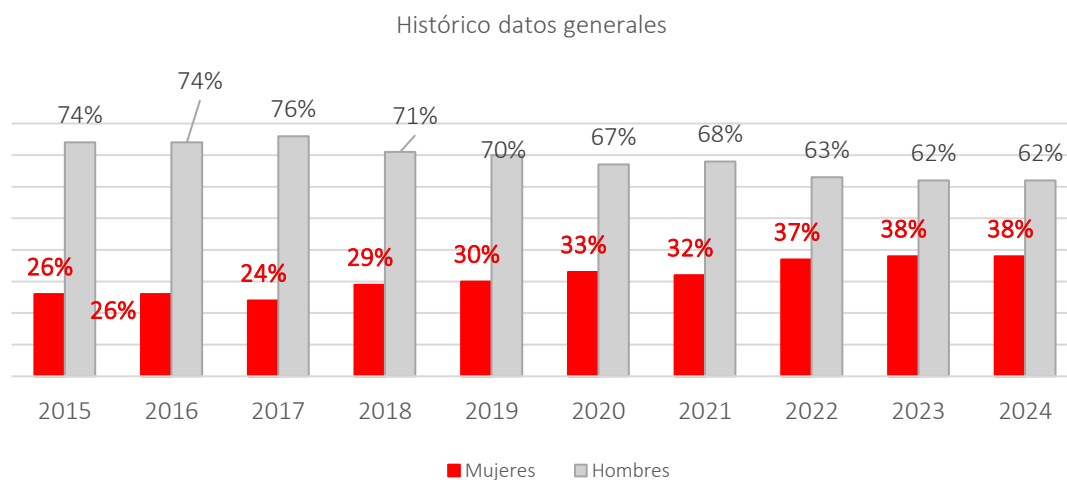
#### CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO I: La representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector del largometraje español

---

**Objetivo 1:** Representatividad de mujeres en el sector del largometraje español, 10 años de avances y retos.

#### 1. Crecimiento significativo de la representatividad de mujeres en un sector aún mayoritariamente masculinizado.

La representatividad de las mujeres en el sector del largometraje ha aumentado del 26% en 2015 al 38% en 2023-2024, con una tasa anual de crecimiento promedio del 4,2%, que se ha acelerado en los últimos años, hasta alcanzar el 4,7%. Sin embargo, la representatividad de mujeres aún no supera el 40% y el sector sigue siendo mayoritariamente masculinizado. Los datos reflejan una reducción de las barreras históricas y sugieren que podrían alcanzarse niveles de equidad próximamente, siempre que se mantenga o se intensifique la tendencia actual.



## 2. Aceleración del crecimiento de la presencia de mujeres en la última mitad del periodo analizado.

La tasa de crecimiento anual en cuanto a presencia de mujeres ha sido más rápida en los últimos cinco años (4,7%), comparada con el promedio de la última década (4,2%). Este hecho está vinculado a la implementación de políticas de igualdad basadas en acciones positivas para contrarrestar las desigualdades históricas en este campo, una mayor visibilidad de las mujeres en el sector y un cambio cultural en la industria. Este dato es clave para anticipar que, si esta aceleración se mantiene, la equidad de género es una meta alcanzable en pocos años.

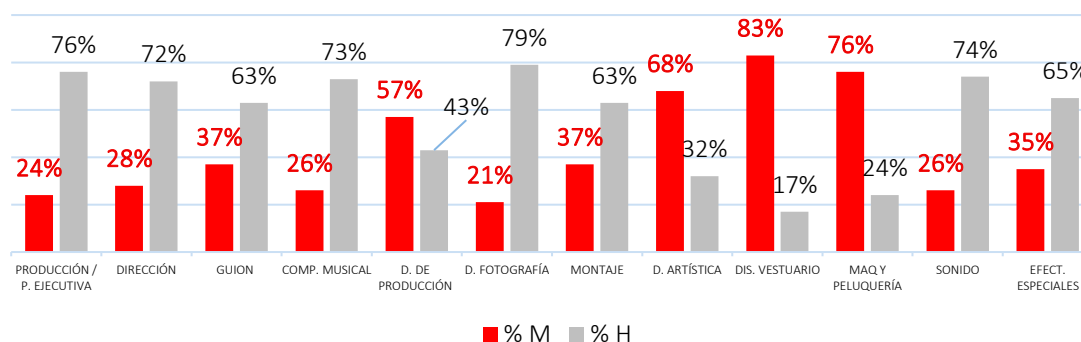
## 3. Proyección optimista para alcanzar una distribución equitativa en base al género de profesionales del sector en los porcentajes globales, 2026.

En concreto, se estima que en 1,7 años (es decir, para el año 2026) la distribución en base al género del sector del largometraje español podría llegar a establecerse en mínimos equitativos, rompiendo con la pauta hegemónica de masculinización histórica.

## 4. Persistencia de la segregación de género y lenta transformación hacia la equidad en la estructura laboral del sector del largometraje.

El análisis revela que el sector del largometraje mantiene una acuciante segregación laboral de género, tanto horizontal como vertical, a lo largo de su historia.

Ejemplo: distribución por cargos 2024



Las mujeres suelen concentrarse en cargos vinculados a la estética y la organización (asociados tradicionalmente al género femenino), mientras que los hombres ocupan una mayor diversidad de roles relacionados con la creatividad, el liderazgo y la

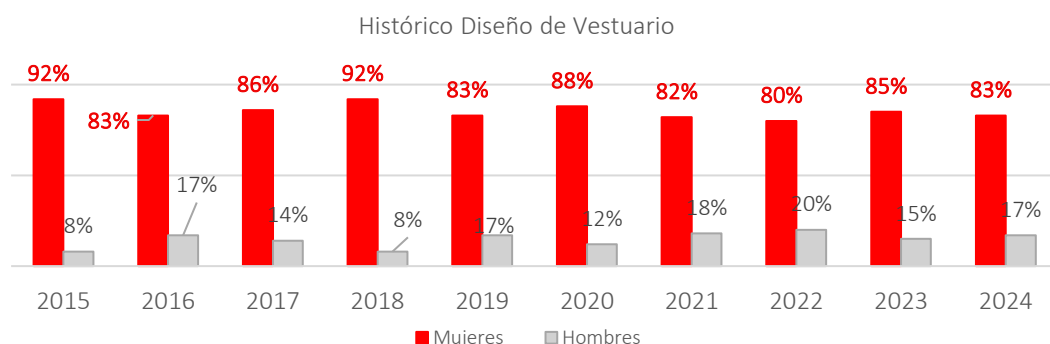
tecnologización (segregación horizontal). Además, los puestos feminizados o con representación equitativa suelen situarse en la base de la estructura laboral, mientras que los cargos masculinizados predominan en los niveles superiores, con mayor poder y capacidad de decisión (segregación vertical). Como señalábamos al comienzo, se vislumbra aquí la presencia del fenómeno del techo de cristal.

No obstante, se observan tendencias de avance hacia términos más equitativos, con un aumento gradual en la presencia femenina en cargos tradicionalmente masculinizados. Esta transformación estructural, aunque positiva, avanza lentamente, especialmente en los espacios de mayor poder dentro del sector.

### 5. Cargos feminizados: estabilidad y estancamiento.

Cargos como Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería siguen siendo feminizados, aunque con señales de leve descenso en su feminización. Esto puede interpretarse como un posible avance hacia la equidad, pero también muestra signos de estancamiento o retroceso, según los periodos analizados.

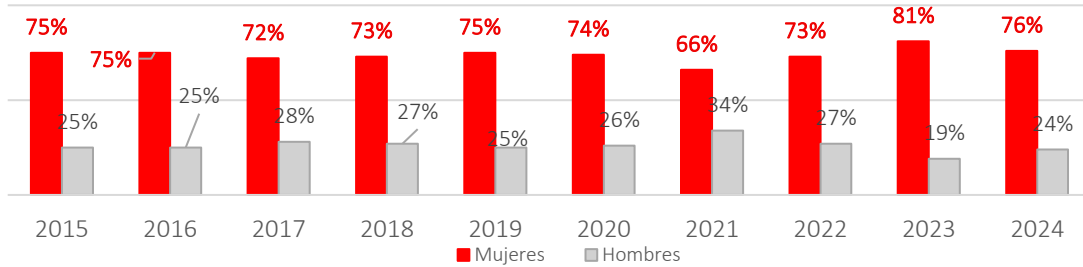
- **Diseño de Vestuario:** altos niveles de feminización, con un pico del 92% (2015, 2018) y una mínima del 80% (2022). Tasa de crecimiento anual negativa (-1,2%), lo que implica un ligero acercamiento a la equidad, aunque necesitaría más de 22 años para llegar a parámetros equitativos.



- **Maquillaje y Peluquería:** representatividad entre el 66% (mínimo en 2021) y el 81% (máximo en 2023). Tasa de crecimiento muy leve: 0,1% (histórico), 0,2%

(últimos cinco años). Decrecimiento interanual reciente: -5% entre 2023 y 2024, lo que sugiere volatilidad o un posible retroceso.

Histórico Maquillaje y Peluquería

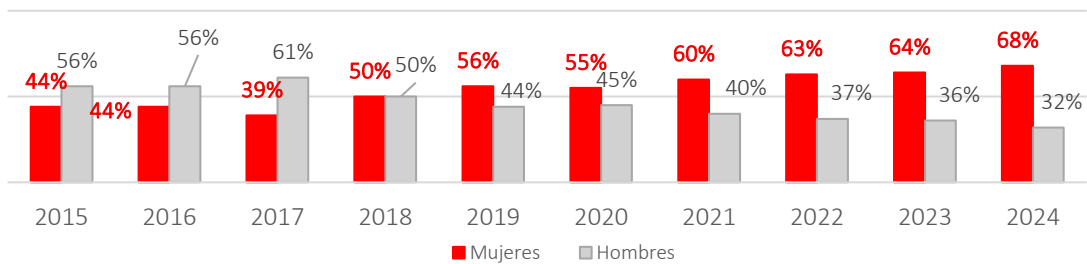


## 6. Cargos en transición a la feminización.

En puestos como Dirección Artística y Dirección de Producción, tradicionalmente más equitativos o incluso masculinizados, se detecta un crecimiento relevante en la participación de mujeres. Las tasas de crecimiento anual podrían indicar un avance hacia la feminización parcial de estos roles.

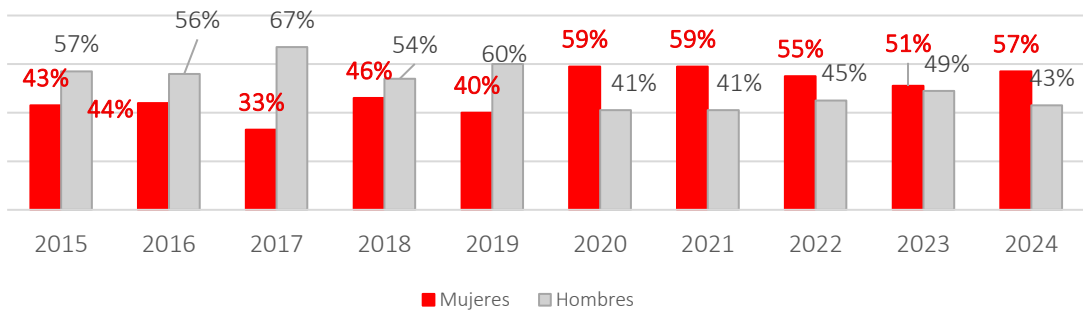
- **Dirección Artística:** ha pasado del 39% de mujeres en 2017 al 68% en 2024. La tasa de crecimiento anual es del 4,5%, lo que sugiere una tendencia a continuar creciendo.

Histórico Dirección Artística



- **Dirección de Producción:** cargo equitativo, salvo en 2017 (33% de mujeres). Oscila entre el 40% y el 59% de representatividad femenina. Crecimiento anual elevado: 7,2% en los últimos cinco años. Tendencia al crecimiento con un incremento neto anual del 1,5%.

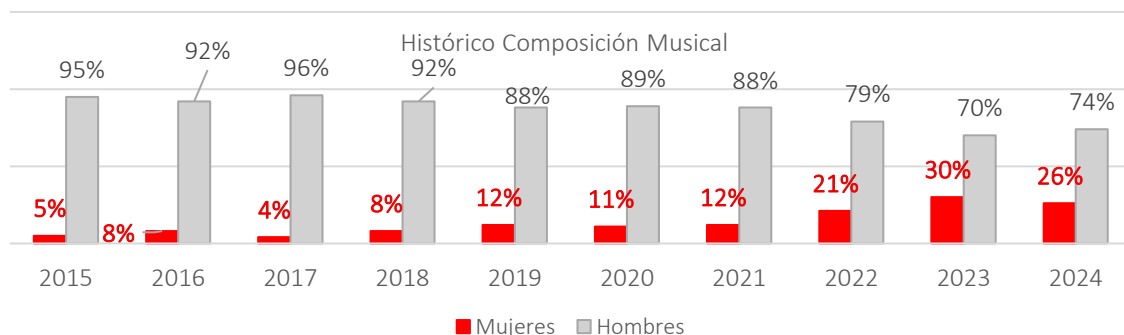
Histórico Dirección de Producción



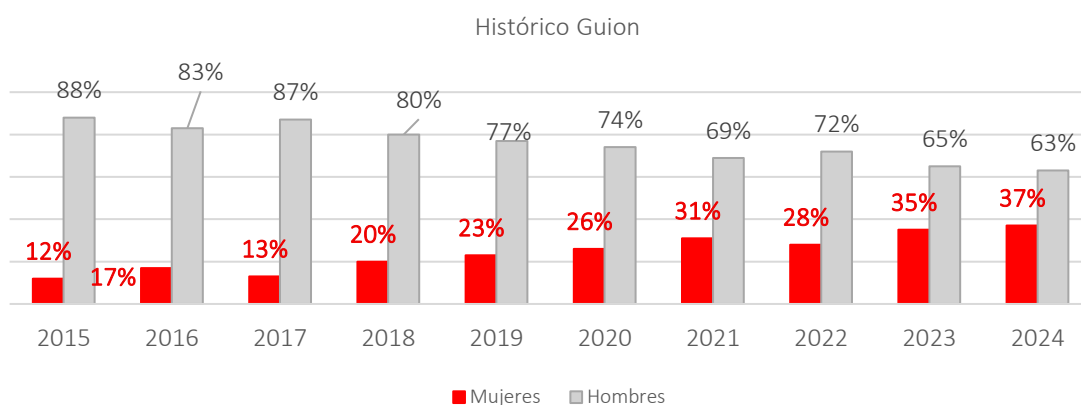
## 7. Progreso en cargos masculinizados: casos destacados.

Algunos cargos históricamente masculinizados, como Composición Musical, Guion, Efectos Especiales y Sonido, muestran tasas de crecimiento anual superiores al 10%, lo que sugiere que podrían alcanzar niveles equitativos en menos de una década si la tendencia continúa.

- **Composición Musical:** tasa de crecimiento promedio anual del 20% (conjunto histórico de datos) y de un 16,8% (últimos cinco años). En histórico oscila entre mínimas del 5% en representatividad de mujeres en 2015 y máximas, en 2023, del 30%. Sin embargo, finaliza con un descenso de 4 puntos porcentuales respecto a la representatividad obtenida en 2023. Si los datos continúan con esta tendencia de crecimiento, se necesitarían más de cinco años para romper con la masculinización tras este cargo.



- **Guion:** tasa de crecimiento promedio anual entre el 13% y el 10,2%. La representatividad de mujeres guionistas oscila entre un 12% y un 37% (siendo esta última la máxima alcanzada en 2024). Con esta tendencia, en Guion se podría llegar a distribuciones equitativas en un año.

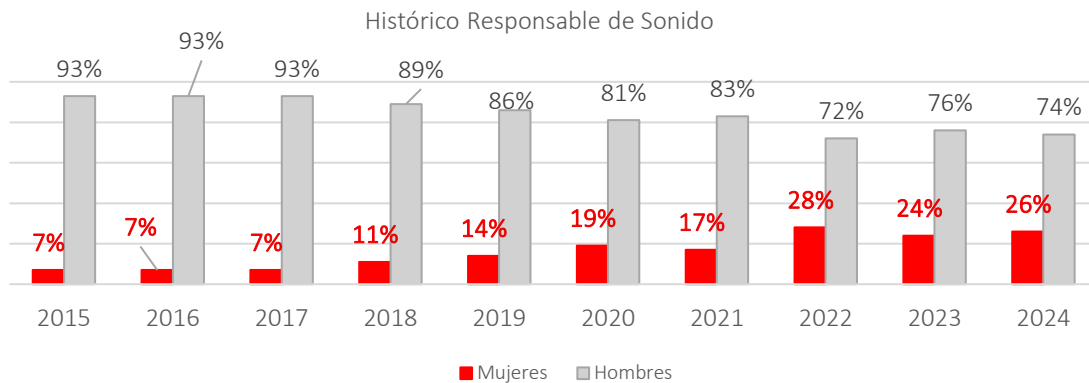


- **Efectos Especiales:** tasa de crecimiento promedio anual del 13,7% (histórico) y del 16,9% (últimos cinco años). En 2017 se alcanza el mínimo histórico de representatividad, situado en el 1%. Su valor más alto alcanza el 36% y, en 2024, se cierra el histórico con el segundo valor más alto, un 35%. El incremento neto anual medio es de un 2,7%, con cuyo dato situaríamos su entrada en parámetro de mínimos equitativos en unos dos años.



- **Sonido:** tasa de crecimiento promedio del 15,9% (histórico) y del 3,6% (últimos cinco años). La representatividad de mujeres oscila entre un 7% y un 28%. En 2024, finaliza con el segundo valor más alto del histórico, un 26%. En este caso,

su incremento neto anual se sitúa en un 2,2%, por lo que se necesitarían más de seis años para establecerse en términos equitativos.

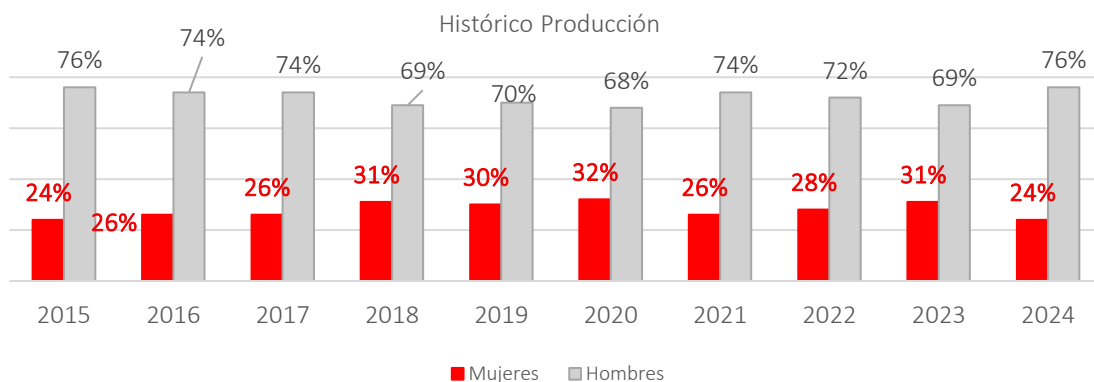


A diferencia de los cargos anteriormente mencionados, con un crecimiento anual inferior al 10% se encuentra **Dirección**, que pasa de un 19% 2015 a un 28% en 2024, y **Montaje** que pasa del 25% al 37%.

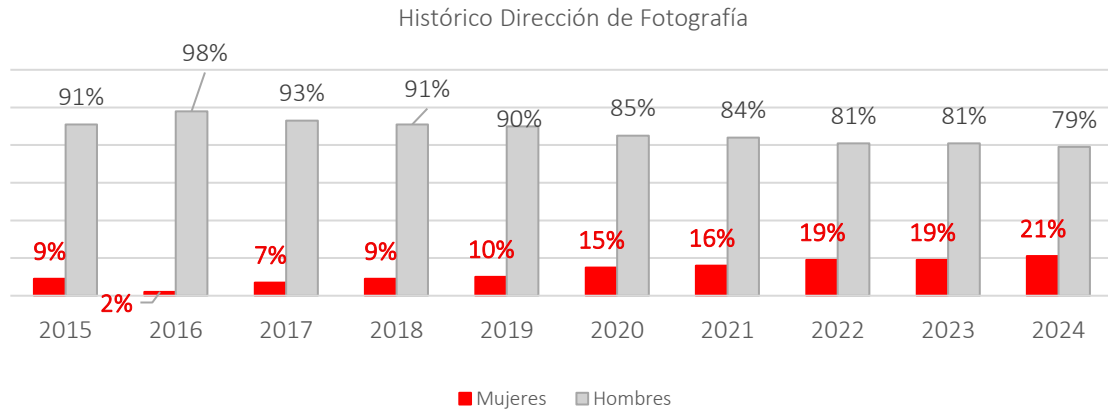
### 8. Casos críticos: Producción y Dirección de Fotografía.

El cargo de Producción no muestra avances en los últimos diez años, permaneciendo estancado con una representatividad de mujeres del 24% y una tasa de crecimiento negativa. De manera similar, Dirección de Fotografía, aunque ha crecido, aún se encuentra muy lejos de los parámetros equitativos.

- **Producción:** tasa de crecimiento promedio anual del -0,1% (histórico) y de un -4,5% (últimos cinco años), es decir, tendencia de decrecimiento. En 2015 y 2024, el porcentaje de productoras coincide con mínimas del 24%. El porcentaje máximo se alcanzó en 2020, con un 32%, 8 puntos de diferencia con el porcentaje final.

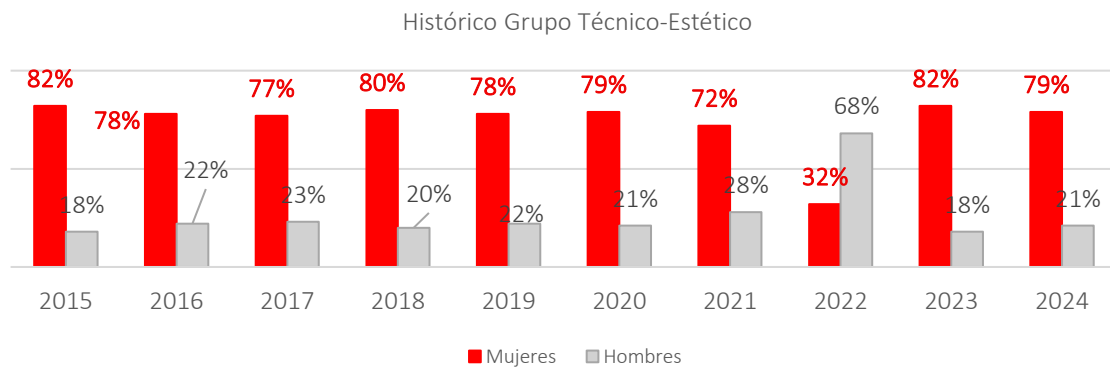


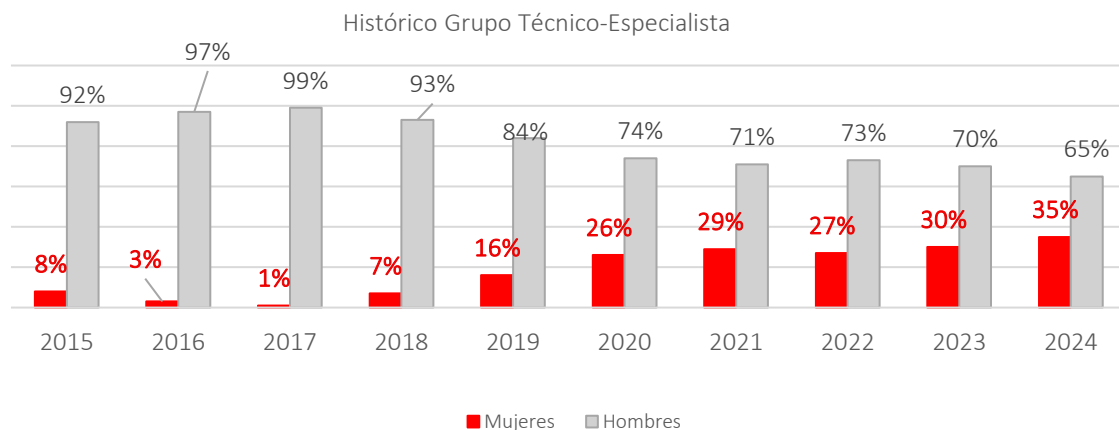
- **Dirección de Fotografía:** tasa de crecimiento promedio anual del 9,8% (histórico) y 15,9% (últimos cinco años). Protagoniza el segundo dato más bajo del histórico: 2% de mujeres en 2016, y presenta un valor máximo del 21% en 2024. Los datos muestran un incremento neto medio de 1,3%, lo que nos indica que se necesitarían más de 14 años para entrar en parámetros equitativos.



## 9. Contraste entre base y cúspide de la estructura.

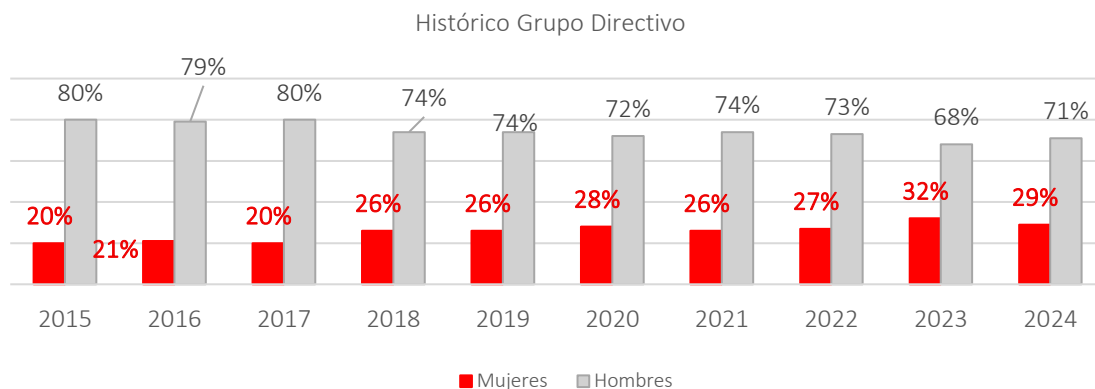
Los grupos en la base de la estructura, como el Técnico-Estético (feminizado) y el Técnico-Especialista (masculinizado), refuerzan la dualidad horizontal. Al mismo tiempo, el desequilibrio en la cúspide confirma la existencia de un techo de cristal difícil de romper. El Grupo Técnico-Estético, el único históricamente feminizado, obtiene una tasa de crecimiento neto anual del -0,4% (histórica) y del 0,3% (últimos cinco años) que indica más estancamiento en el crecimiento. El Grupo Técnico-Especialista oscila entre un 1% y un 35% de técnicas especialistas. La tasa de crecimiento neto anual es la más alta obtenida: 17,1% (histórico) y 16,9% (últimos cinco años).





## 10. Desigualdad persistente en cargos de poder.

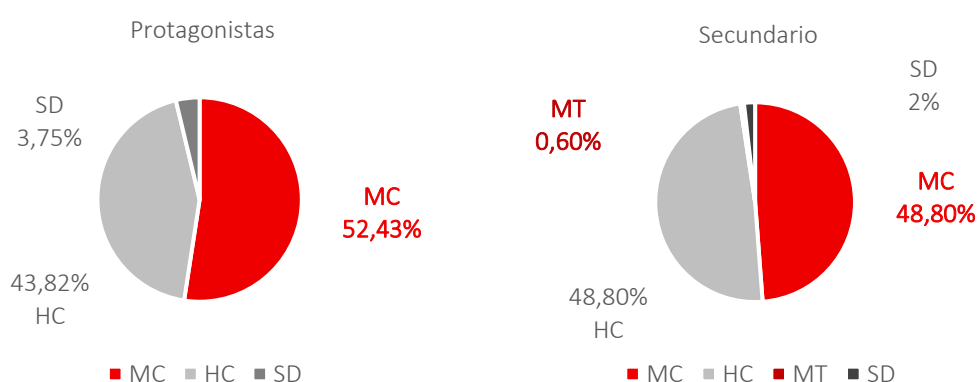
El Grupo Directivo (Producción, Dirección y Guion) continúa siendo el más resistente al cambio, con tasas de crecimiento más bajas en comparación con grupos técnicos y artísticos. Esto confirma una mayor dificultad de acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, donde se concentra el poder decisorio. Los resultados oscilan entre porcentajes del 20% y el 32%. Sus tasas de crecimiento son de un 4,2% (histórico), que desciende a un 2,2% en los últimos cinco años.



**Objetivo 2: La representatividad de las mujeres en el ámbito de la interpretación de largometrajes españoles estrenados en 2024.**

**1. Protagonismo blindado: el 0% de intérpretes con identidades de género no hegemónicas protagonizan las tramas.**

El 100% de los papeles protagonistas están interpretados por personas con identidades cisgénero, donde las mujeres cis representan un 52,43% y los hombres cis un 43,82%. Las identidades no hegemónicas aparecen únicamente en papeles secundarios y apenas alcanzan el 0,60% de representatividad.



**2. Casting de correspondencia en identidades como norma; cruces intergénero como excepción.**

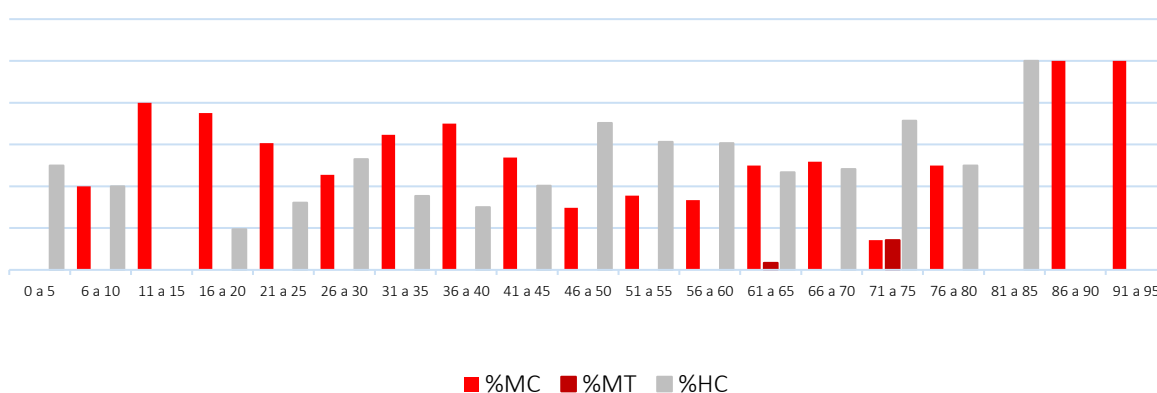
La presencia de intérpretes no cisgénero tanto en papeles protagonistas como en papeles secundarios es mínima (0,33%), en cambio, en la representación en pantalla los personajes con identidades no normativas llegan a representar un 1,79%.

Aunque este porcentaje es bajo, señala el cruce intergénero entre intérpretes y personajes. En el 88,89% de los casos, personas con identidades normativas interpretan a personajes no cisgénero. Este dato indica una tensión significativa: la diversidad de género en personajes es incorporada como tema narrativo, pero no como práctica inclusiva de casting; lo cual reduce la empleabilidad en las identidades no cisgénero.

### 3. Brecha etaria por género: mujeres en edades jóvenes y persistencia masculina en la madurez.

Cabe destacar que las mujeres cis concentran el protagonismo entre los 26 y 45 años. Sin embargo, a partir de los 46 años, son los hombres cis quienes ocupan la centralidad de la trama (70,27% de 46-50 años, 61,29% de los 51-55 años). Con ello, se constata el edadismo de género: conforme avanza la edad, los roles centrales tienden a masculinizarse.

Distribución de intérpretes por edad e identidad de género

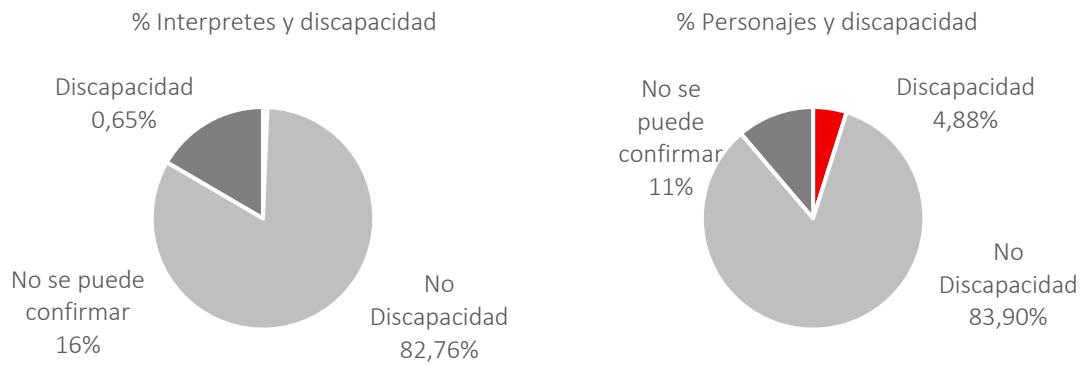


### 4. Juventud obligatoria: se “rejuvenece” cuatro veces más de lo que se “envejece”.

La edad real de las y los intérpretes y la de sus personajes en ficción coinciden en el 42% de los casos. Pero cuando no coinciden, predomina el rejuvenecimiento (18% personajes más jóvenes) frente al envejecimiento (4%). Esto quiere decir que el 18% de los casos en los que no coinciden la edad de persona y personaje, los actores y actrices interpretan personajes más jóvenes, y solo en el 4% interpretan papeles de personajes más mayores que su edad real. Este sesgo sostiene imaginarios de juventud en pantalla.

### 5. Discapacidad casi invisible y usada como motor de la trama.

Existe una bajísima visibilidad de la discapacidad en las películas de ficción analizadas producidas en el 2024. La representatividad queda muy por debajo de las estimaciones poblacionales.



Intérpretes con discapacidad representan solo el 0,65% mientras que los personajes con discapacidad ascienden al, también escaso, 4,88%.

En el 70% de los casos en los que se identifica discapacidad en el personaje, esta característica identitaria incide directamente en la historia. Esto sugiere que, cuando la discapacidad aparece en pantalla, tiende a ocupar un lugar narrativamente central, funcionando con frecuencia como motor del desarrollo del personaje, del conflicto o de su contexto relacional.

**6. Canon corporal férreo: la diferencia se “admite” feminizada y sin más intersecciones.**

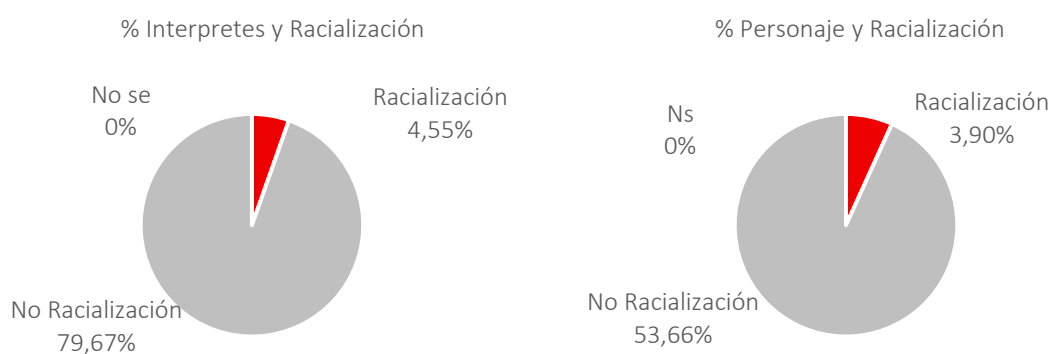
Intérpretes con corporalidad normativa representan el 91% frente a las corporalidades no normativas que se reducen al 6%. La no normatividad se feminiza, es decir, 62,16% de los cuerpos considerados no normativos en pantalla corresponden a mujeres cis, y además no interseca con identidades no cis (0%).

La ausencia total de intérpretes no cis en la categoría de corporalidades no normativas constituye un hallazgo significativo: a nivel simbólico, el patrón sugiere que la industria tolera ciertos desvíos del canon corporal, pero los delimita a identidades de género normativas, lo que restringe la amplitud de imaginarios sobre cuerpos y géneros diversos.

## 7. El origen y racialización no amplían la diversidad. El sector del largometraje como un ecosistema endógeno.

El 78% de intérpretes y el 71% de personajes son de origen español. Además, la migración aparece como tema narrativo en el 31% de los casos, con especial incidencia en personajes femeninos (63%).

En el eje de racialización, los intérpretes y personajes blancos concentran la representación (79,67% y 53,66%, respectivamente), dejando a las personas racializadas en una presencia testimonial: el 4,55% de intérpretes y el 3,90% de personajes.”



## 8. Orientaciones de política y sector: de lo testimonial a la normalización.

Los resultados obtenidos en este informe recomiendan medidas de casting inclusivo y criterios que impulsen: (1) el acceso de identidades no cis, racializadas, con discapacidad y corporalidades no normativas a roles protagonistas; (2) narrativas donde estas identidades se representen más allá del conflicto; y (3) seguimiento interseccional basado en indicadores públicos que permitan reducir las brechas de empleabilidad y representación.

## 9. Escasa diversidad tras la dirección y el guion: hegemonía cisgénero y ausencia de pluralidad en los equipos creativos.

En dirección y guion se observa un claro predominio de perfiles de género hegemónicos (62% y 60% de hombres, respectivamente, frente al 38% y 40% de mujeres), con una representatividad nula de identidades no normativas.

La diversidad interseccional es mínima: la discapacidad no supera el 2%, las corporalidades no normativas se sitúan entre el 7 y el 8%, el origen no español se mantiene por debajo del 8% y la racialización apenas alcanza el 2%.

#### **10. Efecto espejo: correspondencia entre quienes crean y lo que se representa en pantalla.**

La baja presencia de diversidad en los equipos de dirección y guion se refleja directamente en las ficciones: la hegemonía de género, étnico-racial y normativa tras las cámaras se traduce en un mismo patrón en pantalla, donde los colectivos no hegemónicos aparecen de forma marginal, con escasa empleabilidad y representaciones limitadas.

#### **11. Urgencia de políticas de diversidad en la cadena de valor del cine español.**

La infrarrepresentación de mujeres y disidencias de género en los puestos creativos y de liderazgo perpetúa desigualdades estructurales y restringe la pluralidad de relatos y perspectivas narrativas. Promover medidas de inclusión y garantizar la participación de perfiles diversos en dirección y guion no solo es un requisito para alcanzar una mayor justicia social y laboral, sino también un motor para ampliar la riqueza cultural y narrativa del cine español.

---

## **CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO II: Mujeres y economía en el sector cinematográfico del largometraje.**

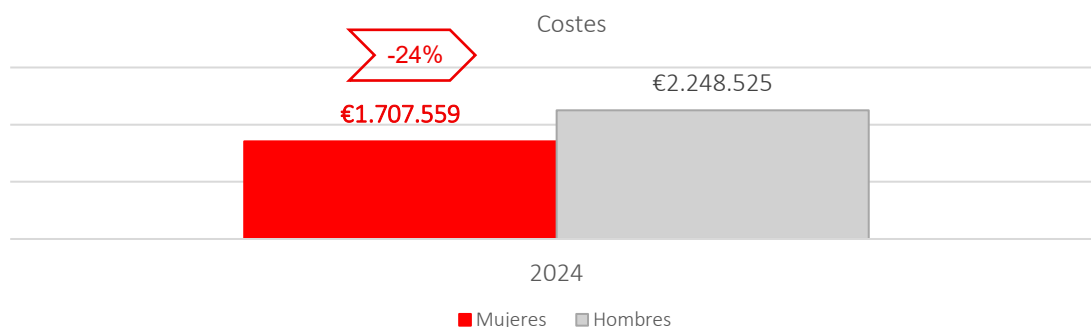
---

**Objetivo 1:** Reconocimiento de costes en los largometrajes dirigidos por mujeres y su evolución desde 2011.

#### **1. Brecha económica persistente: las películas dirigidas por mujeres salen adelante con un 24% menos de recursos económicos que las dirigidas por hombres.**

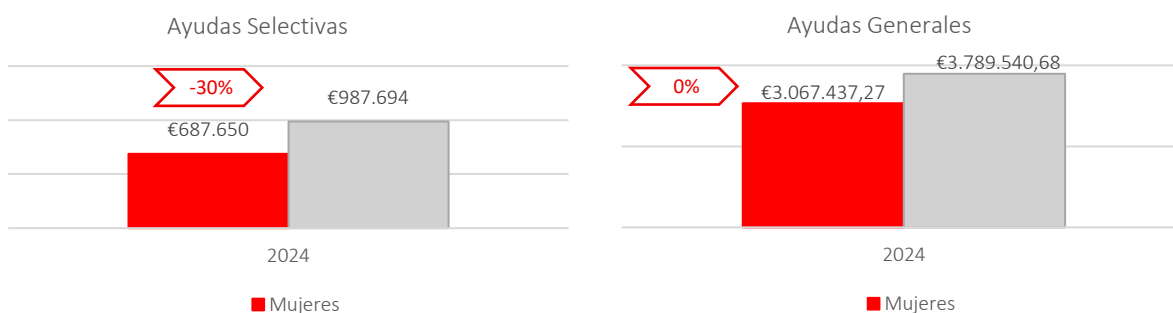
En 2024 persiste la brecha económica de género y se sitúa en un -24% en base a los costes reconocidos. La media de costes de los largometrajes dirigidos por mujeres ha sido de 1.707.559 €, frente a los 2.248.525 € obtenidos de media por los largometrajes

con dirección masculina. Esto equivale a una diferencia de más de medio millón de euros por película, que puede condicionar significativamente la escala, calidad técnica y ambición narrativa de los proyectos dirigidos por mujeres.



**2. La brecha se agrava en los proyectos de menor presupuesto: las ayudas selectivas muestran un sesgo del -30%.**

Cuando se observan los costes reconocidos por tipo de ayuda, se evidencia que la brecha económica se intensifica en las ayudas selectivas, donde alcanza un -30%. Aunque las mujeres representan un 48% de las direcciones, el coste medio de sus películas fue de 687.650 €, frente a los 987.694 € de los hombres. En contraste, en las ayudas generales —destinadas a proyectos de mayor envergadura— la representatividad de títulos dirigidos por mujeres alcanza el 44%. Estas ayudas presentan una brecha prácticamente nula, con una diferencia de solo 0,81 €. Esto sugiere que el tipo de ayuda condiciona significativamente la equidad económica en la producción.



**3. A mayor presupuesto, menor presencia de mujeres: las mujeres lideran proyectos con menos recursos económicos.**

El análisis por tipo de largometraje de ayudas otorgadas en 2024 revela un patrón claro: la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres disminuye según aumentan los costes medios. Los largometrajes de Ficción representan un 74% de la muestra, los

Documentales un 18%, los de Animación un 1% y los categorizados como Experimentales un 7%. En Animación, el género más costoso, no hay ninguna directora. En Ficción, las mujeres dirigen el 43% de los títulos, pero con una brecha del -13%. En el extremo opuesto, los Documentales, de menor coste medio, alcanzan su mayor representatividad (71%) y la brecha más baja (-3%). En los Experimentales la representatividad desciende al 20% (solo un título liderado por mujeres), mientras que la brecha obtenida aumenta hasta un -54%. Este patrón sugiere un fenómeno estructural de acceso diferenciado a recursos en función del género y del tipo de cine.

#### 4. Una desigualdad estructural con trayectoria histórica: la brecha económica ha sido una constante durante 14 años.

Entre 2011 y 2024, la brecha económica de género ha sido una constante, lo que evidencia que se trata de una asimetría estructural en el sector. En 2011, las mujeres recibían un 60% menos que los hombres; en 2024, esa brecha se ha reducido al 24%, lo que refleja una mejora lenta pero sostenida. En total, en 14 años la diferencia se ha recortado en 36 puntos, con un avance medio del -7% por año.

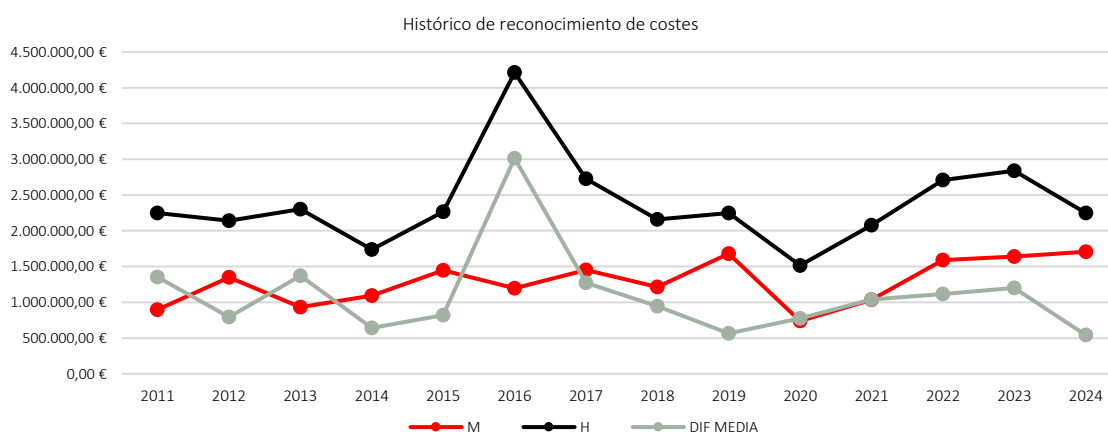


Tabla 38\*. Datos desagregados por sexo años y coste medio: 2011-2024

CM	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
H	2.247.072,58€	2.142.809,32 €	2.301.115,29 €	1.737.772,64 €	2.267.517,34 €	4.212.344,09 €	2.726.604,36€
M	895.195,10 €	1.348.303,97€	931.484,02 €	1.094.525,57€	1.446.804,99€	1.196.851,53€	1.452.625,14€
DIF	1.351.877,48	794.505,35	1.369.631,27	643.247,07	820.712,35	3.015.492,56 €	1.273.979,21€
%DIF	-60%	-37%	-60%	-37%	-36%	-72%	-47%

CM	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
H	2.160.390,40€	2.247.557,10 €	1.515.517,18 €	2.077.904,68 €	2.708.544,11 €	2.839.250,12 €	2.248.525,05 €
M	1.104.411,22€	1.667.669,49 €	738.398,07 €	1.036.870,44 €	1.592.016,08 €	1.638.233,35 €	1.707.559,12 €
DIF	1.055.979,18€	579.887,61 €	777.119,11 €	1.041.034,23 €	1.116.528,03 €	1.201.016,76 €	-540.965,94 €
%DIF	-49%	-26%	-51%	-50%	-41%	-42%	-24%

Fuente: elaboración propia basada en los datos facilitados por el ICAA.

### 5. Los largometrajes dirigidos por mujeres duplican su capacidad económica en 14 años, pero los dirigidos por hombres mantienen una posición estable.

Durante el mismo periodo, los costes medios de las películas dirigidas por mujeres han aumentado en un 90%, pasando de 895.195 € en 2011 a 1.707.559 € en 2024. Sin embargo, los dirigidos por hombres se han mantenido estables, con un crecimiento nulo (0%). Este contraste indica un proceso de avance lento pero sostenido para las directoras, mientras que los directores o los proyectos que confían en estos siguen ocupando de manera constante las posiciones presupuestarias más elevadas.

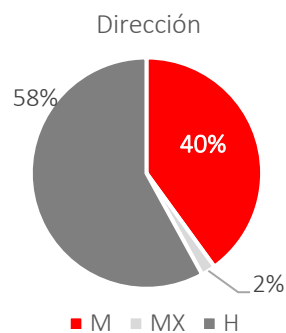
### 6. La brecha se está reduciendo, pero con una ralentización preocupante en los últimos cinco años.

El análisis de los últimos cinco años (2019-2024) muestra que la brecha solo ha disminuido 2 puntos porcentuales, pasando del -26% al -24%, lo que representa una ralentización del proceso hacia la igualdad económica. Mientras que entre 2011 y 2015 la reducción fue más marcada, desde 2019 se ha estancado. La tasa de crecimiento de los costes en películas dirigidas por mujeres es del 0,5% anual, mientras que en las dirigidas por hombres ha sido prácticamente nula. Esta desaceleración exige atención y políticas públicas más eficaces que permitan revertir la tendencia.

**Objetivo 2: Subvenciones estatales a la producción de largometrajes españoles y su evolución desde 2018**

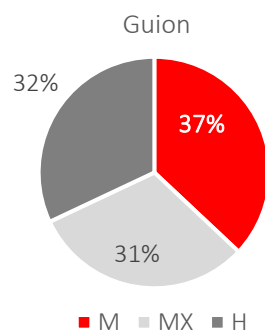
**1. El 40% de los largometrajes subvencionados por el ICAA en 2024 están dirigidos por mujeres. Esta representatividad supone una distribución mínima dentro de los parámetros equitativos.**

De los 433 largometrajes presentados para subvenciones estatales en 2024, 136 recibieron financiación. De estos, el 40% fueron dirigidos exclusivamente por mujeres, un 2% en modalidad mixta, y un 58% por hombres. Esto refleja una participación significativa de mujeres tras la Dirección, que, si bien no es paritaria, entra en rangos de distribuciones equitativas.



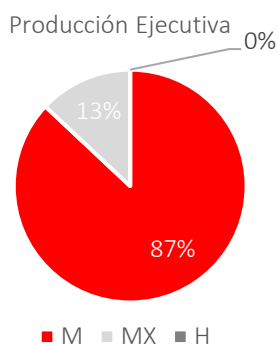
**2. La mayoría de los largometrajes subvencionados por el ICAA cuentan con mujeres tras el Guion, evidenciando una autoría más equilibrada.**

El 37% de los largometrajes financiados están guionizados por mujeres, el 31% tienen guion mixto y el 32% están escritos exclusivamente por hombres. Esta distribución muestra un equilibrio relevante en la participación de mujeres en la autoría de guiones, un área clave para alcanzar una mayor diversidad creativa.



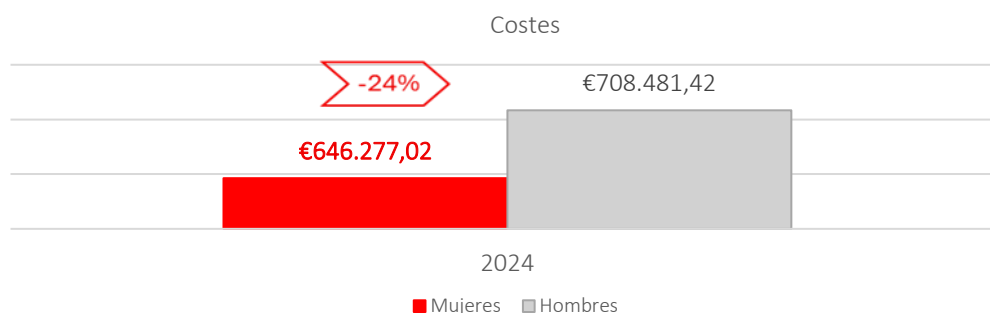
### 3. ¿La producción ejecutiva está liderada mayoritariamente por mujeres?

Según los datos reportados por el ICAA, el 87% de los largometrajes financiados en 2024 cuentan con la producción ejecutiva exclusivamente realizada por mujeres, un 13% de forma mixta y ninguno únicamente a cargo de hombres. Este resultado, que en apariencia podría interpretarse como una transformación radical en el sector, parece más bien vinculado al uso del criterio de la producción ejecutiva como elemento aglutinador de puntos que como mecanismo de corrección de desigualdades de género. Por ello, se plantea la conveniencia de revisar este criterio y de valorar en su lugar la figura de la productora con el fin de evitar distorsiones en la medición de la igualdad.



### 4. Persisten brechas económicas en las ayudas generales y selectivas: los largometrajes dirigidos por mujeres reciben de media un 9% menos de financiación que los dirigidos por hombres.

Aunque la representatividad de títulos dirigidos por mujeres en cantidad es relativamente equilibrada, la financiación media recibida por las películas dirigidas por mujeres es de 62.204 € menos que las dirigidas por hombres, lo que indica que aún existen desigualdades económicas significativas que limitan la igualdad real y efectiva en la industria, ya que, entre otras cuestiones, la obtención de la ayuda se encuentra condicionada a los costes presentados.

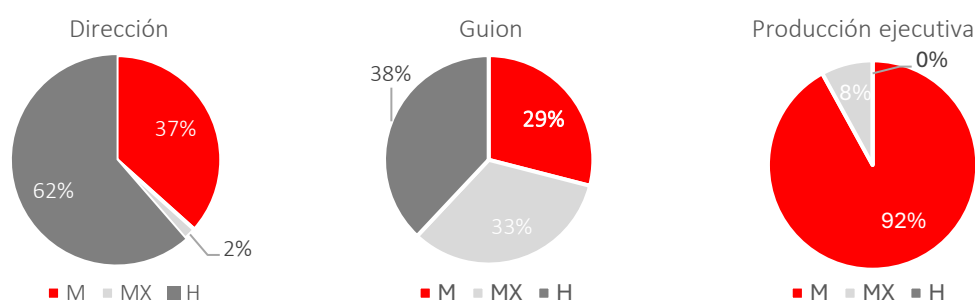


**5. En las ayudas generales de 2024, la representatividad de títulos liderados por mujeres alcanza porcentajes equitativos, aunque la brecha económica de género es mínima.**

De las 78 solicitudes, 63 recibieron ayuda, con un 37% de largometrajes dirigidos por mujeres y un 62% por hombres. La brecha económica es mínima (1%), lo que muestra un avance en la equidad económica, aunque la mayoría de los proyectos siguen estando liderados por hombres.

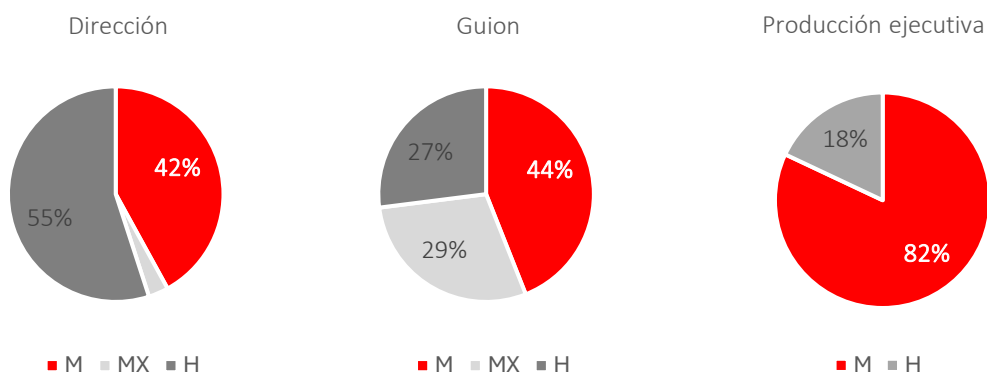
**6. Guion equitativo y producción ejecutiva fuertemente femenina en las ayudas generales de 2024.**

El 29% de los largometrajes subvencionados en las ayudas generales están guionizados por mujeres, un 33% presentan guion mixto y un 38% están guionizados por hombres. La producción ejecutiva, sin embargo, destaca por su alta feminización, alcanzando un 92% en producción exclusivamente femenina.



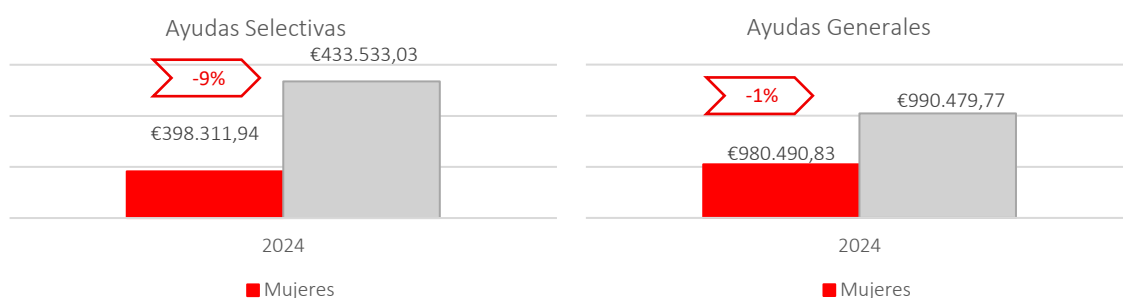
**7. En las ayudas selectivas de 2024, encontramos mujeres directoras en un 42% de los proyectos, mujeres guionistas en un 44% y productoras ejecutivas en un 82%.**

De 355 solicitudes, 73 fueron financiadas, con un 42% de dirección ocupada por mujeres, un 44% de guiones escritos por mujeres, frente a una fuerte feminización tras la producción ejecutiva exclusiva de mujeres, que alcanza un 82%.



**8. Brecha económica en ayudas selectivas: los largometrajes dirigidos por mujeres han recibido, de media, un 8% menos que los dirigidos por hombres.**

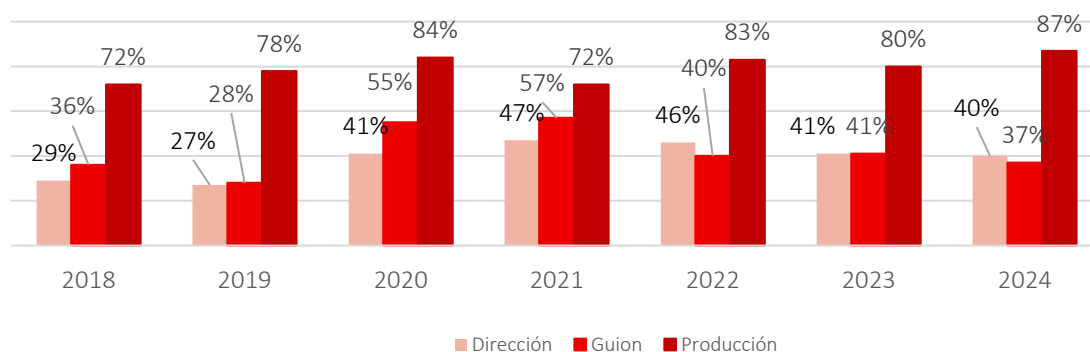
La financiación promedio recibida por los proyectos dirigidos por mujeres ha recibido 35.221 € menos que la de los proyectos dirigidos por hombres, lo que supone una brecha económica de género de un -9%. En proyectos con dirección mixta, la brecha aumenta hasta un 64%, expresándose una desigualdad económica persistente que favorece y reproduce el privilegio de los hombres tras el cargo de Dirección.



**9. Evolución 2018-2024: aumento sostenido en las subvenciones y en la representatividad de títulos liderados por mujeres tras la ocupación de los cargos de Dirección, Guion y Producción Ejecutiva.**

Desde 2018, el número de largometrajes subvencionados ha pasado de 84 a 136 en 2024, con tasas anuales de crecimiento del 8-10%. La dirección de mujeres tras los largometrajes subvencionados ha aumentado del 29% al 40%, el guion se mantuvo estable en torno al 37% y la producción ejecutiva femenina aumentó del 72% al 87%.

Histórico títulos liderados por mujeres en las ayudas



## 10. Las medidas de igualdad implementadas en ayudas estatales impulsan la representación femenina, pero la brecha económica sigue siendo un desafío.

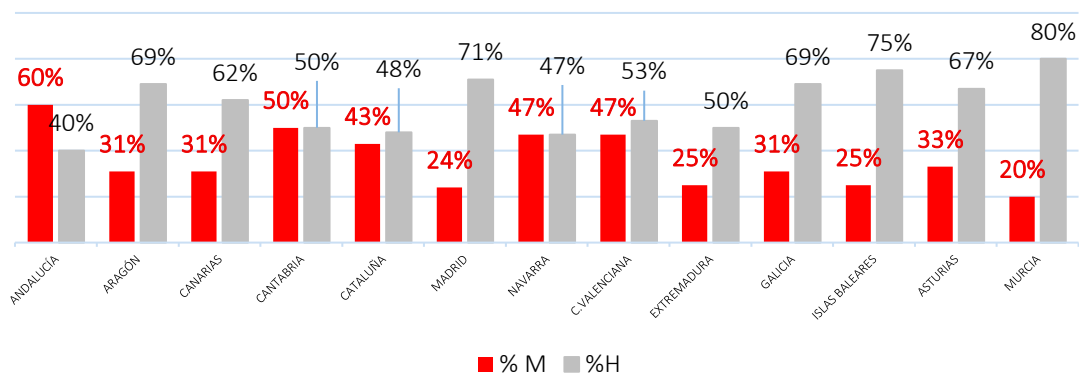
Entre 2018 y 2024, se incorporaron criterios de igualdad con mayor peso en la evaluación y reservas presupuestarias para proyectos liderados por mujeres. Esto ha aumentado la presencia del liderazgo de mujeres en ayudas generales y selectivas, aunque la desigualdad económica persiste, especialmente en las ayudas selectivas, donde la financiación sigue siendo desigual y volátil.

### Objetivo 3: Ayudas autonómicas que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo.

#### 1. Las cláusulas de igualdad elevan la presencia de largometrajes dirigidos por mujeres en las ayudas autonómicas.

En 2024, las CC. AA. que incorporan medidas con perspectiva de género en el baremo alcanzan representatividades notablemente más altas de títulos dirigidos por mujeres (Andalucía, 60%; Comunidad Valenciana, 47%; Galicia, 46%; Cataluña, 43%; Canarias, 31%; Asturias, 33%), mientras que en aquellas sin cláusulas (Madrid, 24%; Aragón, 31%) los porcentajes son considerablemente menores.

## Representatividad Ayudas autonómicas



### 2. Navarra muestra que los incentivos fiscales también funcionan.

Aunque no incluye cláusulas de igualdad en la baremación, Navarra alcanza un 47% de títulos dirigidos por mujeres y registra una brecha inversa del +31%, lo que evidencia que los incentivos fiscales específicos para las producciones dirigidas por mujeres también pueden impulsar tanto la participación femenina como su acceso a importes medios más altos. Dichos incentivos permiten alcanzar intensidades de ayuda de hasta el 85% del coste del proyecto, con un límite del 75%, lo que constituye una medida de acción positiva muy efectiva.

### 3. Las cláusulas aumentan la participación, pero no garantizan la equidad económica.

La existencia de medidas fomenta la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres, pero no siempre asegura igualdad económica. Algunas CC. AA. con baremos de igualdad mantienen brechas económicas negativas elevadas (Cataluña, -105%; Galicia, -55%; Andalucía, -32%; Baleares, -39%; Murcia, -33%; Cantabria, -45%; Extremadura, -85%), lo que muestra que las directoras siguen sin acceder a los tramos de mayor cuantía.

### 4. La brecha persiste si las medidas no alcanzan las categorías *premium*.

Incluso con cuotas cercanas a la paridad, la brecha económica reaparece cuando los largometrajes dirigidos por mujeres no acceden a las sublíneas mejor dotadas. Cataluña ilustra este punto: mantiene cuotas cercanas al 43% y al 51% en los últimos años, pero registra en 2024 una brecha global del -105% por la concentración de proyectos masculinos en los tramos más altos.

## **5. Las medidas son efectivas cuando actúan en los tramos de mayor presupuesto.**

Los sistemas que vinculan los puntos o reservas a las sublíneas *premium* tienden a la equidad. Es el caso de la Comunidad Valenciana, que pasa del 11% al 47% de títulos dirigidos por mujeres y reduce su brecha de -23% a -2%, o de Canarias, que sube del 8% al 31% y reduce su brecha de -68% a -4%.

## **6. Sin cláusulas, menor representatividad y resultados económicos volátiles.**

Madrid y Aragón, sin cláusulas de igualdad en las ayudas analizadas, mantienen representatividades bajas (24% y 31%) y resultados económicos inestables, con fuertes oscilaciones y ventajas puntuales que responden a efectos de composición, no a una corrección estructural de desigualdades.

## **7. La evolución 2019-2024 confirma que las medidas incrementan la presencia de directoras.**

Las CC. AA. con cláusulas o instrumentos equivalentes muestran un crecimiento sostenido en representatividad de títulos dirigidos por mujeres: Canarias (del 8% al 31%), Comunidad Valenciana (del 11% al 47%), Andalucía (del 0% al 60%). Donde no existen medidas, los porcentajes se mantienen bajos o estancados (Madrid 27%-36%, Aragón 20%-40%).

## **8. Las convocatorias pequeñas distorsionan los promedios de brecha y representatividad.**

Las CC. AA. con muestras reducidas (Cantabria, Extremadura, Asturias) muestran fuertes oscilaciones de representatividad y brechas económicas extremas que responden más a la concentración en pocos proyectos de gran importe que a tendencias estructurales, por lo que conviene interpretar con cautela los datos medios.

## **9. Se requieren estudios específicos sobre el origen de las brechas económicas.**

Las brechas económicas de género podrían originarse también por dinámicas de presentación de presupuestos más bajos por proyectos, algo que no puede comprobarse con los datos disponibles. Sería necesario desarrollar estudios detallados

que analicen el origen de las brechas previas y su evolución en el proceso de adjudicación de ayudas.

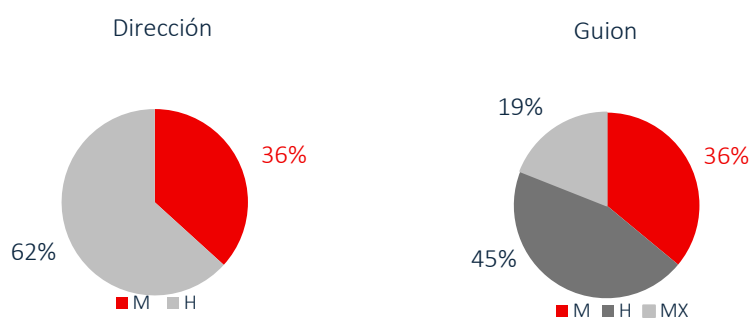
**Objetivo 4: Largometrajes dirigidos por mujeres que hayan sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas. Evolutivo 2015-2024.**

**1. La presencia de mujeres tras la dirección cinematográfica de los largometrajes respaldados por televisiones generalistas sigue siendo minoritaria, pero con crecimiento sostenido.**

Aunque en 2024 el 36% de los largometrajes comprados o coproducidos por RTVE, Atresmedia Cine y Telecinco Cinema fueron dirigidos por mujeres, la cifra aún se mantiene por debajo de los parámetros equitativos. Este porcentaje representa un avance respecto a años anteriores, pero continúa reflejando una industria marcadamente masculinizada, donde el 62% de los títulos respaldados siguen bajo dirección masculina.

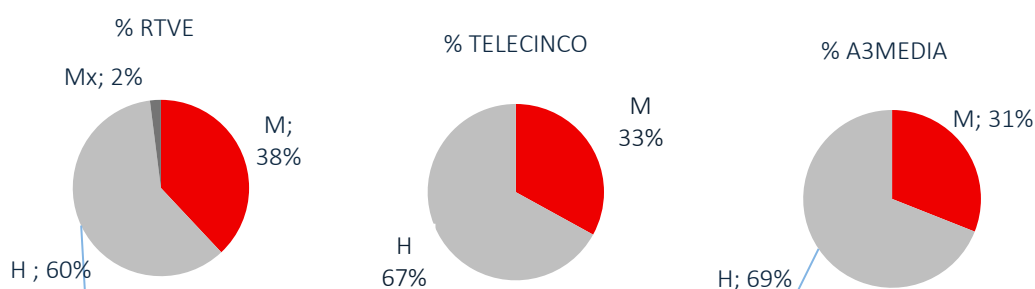
**2. El guion cinematográfico muestra una mayor equidad de género que la dirección en las producciones televisivas.**

En el mismo periodo, un 55% de los largometrajes analizados fueron guionizados por mujeres o equipos mixtos, superando la representatividad de mujeres tras la dirección. Esto sugiere que, si bien la participación de mujeres en la dirección crece lentamente, la igualdad es más tangible en la ocupación del guion, un dato que podría potenciarse para mejorar la representación global.



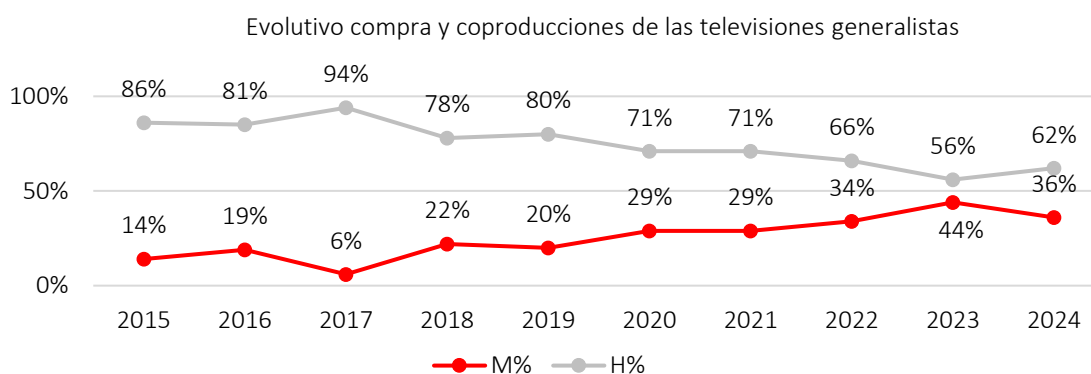
### 3. RTVE lidera el apoyo constante a largometrajes dirigidos por mujeres, mientras las cadenas privadas presentan apoyos minoritarios e intermitentes.

Entre las tres principales cadenas generalistas, RTVE ha mantenido un compromiso continuo con la promoción de proyectos dirigidos por mujeres a lo largo de toda la última década, alcanzando un pico del 48% en 2023. Atresmedia Cine y Telecinco, en cambio, muestran un respaldo menos sólido, resultando incluso nulo en algunos períodos.



### 4. A pesar del crecimiento promedio anual del 11% en representatividad de largometrajes liderados por mujeres, 2024 muestra un retroceso preocupante.

El análisis histórico 2015-2024 indica una tendencia de crecimiento progresivo en la compra y coproducción de títulos dirigidos por mujeres, con incrementos anuales promedio del 11%. Sin embargo, tras alcanzar un máximo histórico en 2023 (44%), la representación de títulos dirigidos por mujeres ha descendido un 8% en 2024, lo que sugiere que los avances no están garantizados ni son lineales.



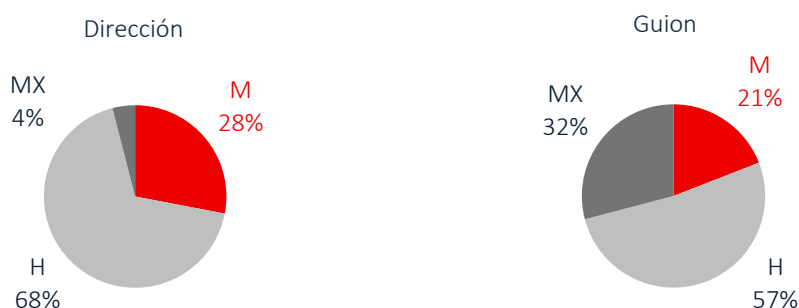
## 5. Las televisiones generalistas deben reforzar sus políticas para garantizar la igualdad de género y evitar retrocesos en la industria audiovisual.

Los datos evidencian que el respaldo a los largometrajes dirigidos por mujeres es frágil y desigual entre cadenas. Para consolidar y ampliar estos avances, la implementación de políticas institucionales sostenidas y estructurales que promuevan la igualdad de oportunidades y reduzcan la brecha de género resulta crucial.

### Objetivo 5: El papel de las plataformas en la producción de largometrajes españoles.

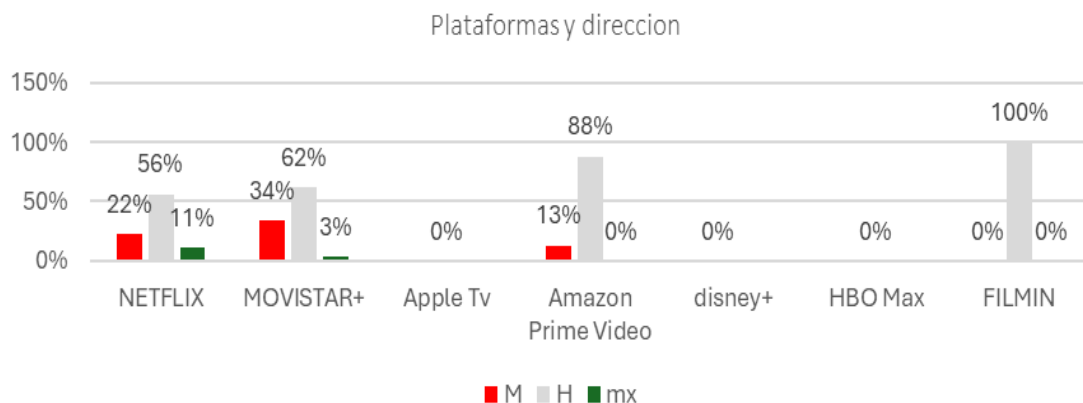
#### 1. Las plataformas digitales, claves para la visibilidad y financiación del cine español, pero con fuerte masculinización en liderazgo de los largometrajes respaldados.

La mayoría de los proyectos apoyados están liderados por hombres, tanto en la dirección como en el guion. De un total de 47 largometrajes estrenados, sólo el 28% están dirigidos por mujeres, y únicamente un 21% fueron guionizados exclusivamente por estas. Esto refleja que, aunque las plataformas abren puertas a nuevas producciones, aún reproducen dinámicas masculinizadas en la selección y en el apoyo a los proyectos.



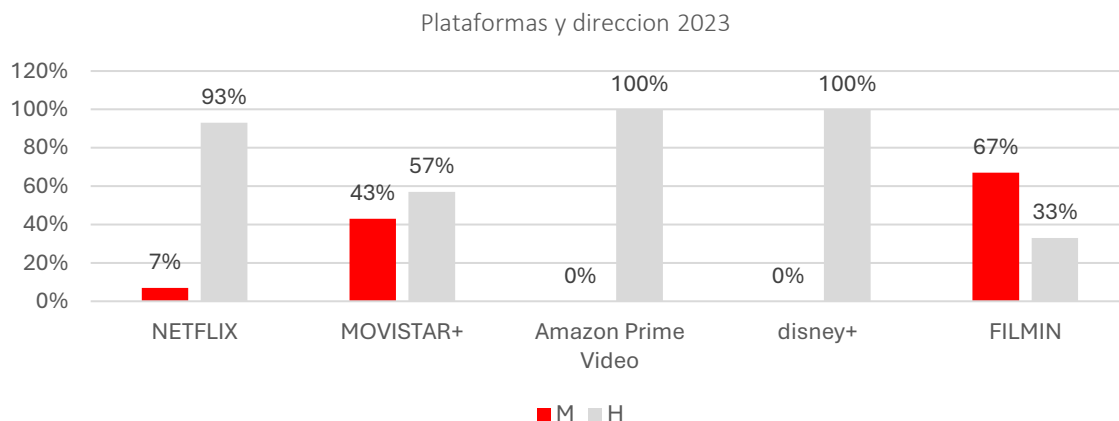
#### 2. En 2024, Movistar+ es la plataforma que lidera y consolida el apoyo a largometrajes dirigidos por mujeres.

Entre las plataformas que producen cine español Movistar+ destaca por un mayor respaldo a largometrajes dirigidos por mujeres (34% de 29 producciones), seguida de Netflix (22% de 8 producciones) y Amazon Prime Video (13% de 8 producciones) frente a Filmin (0% de 2 producciones).



### 3. En cambio, en 2023, Filmin lideraba, seguido por Movistar+ y Netflix.

En 2023 el apoyo a largometrajes dirigidos por mujeres se distribuía de forma diferente; Filmin con una representatividad del 67% de mujeres, seguidos por Movistar+ con un 43% y un 7% por parte de Netflix.



### 4. Las plataformas de la industria cinematográfica española muestran una arbitrariedad en el apoyo a títulos dirigidos por mujeres.

Los datos reflejan un apoyo escaso por parte de las plataformas a los títulos liderados por mujeres. En 2023 alcanzaron un 27% de representatividad y en 2024, aumentan 1 punto porcentual alcanzando un 28%. La volatilidad del apoyo por plataforma y año estudiado, evidencia que el apoyo a títulos dirigidos por mujeres no depende solo del medio digital, sino que evidencia con ello la necesidad de seguir impulsando y fijando medidas para equilibrar estas brechas.

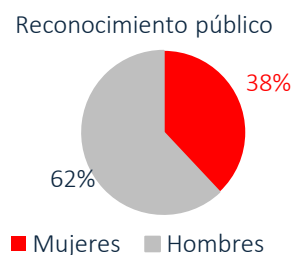
---

## CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO III: La representatividad de las mujeres en los reconocimientos públicos: premios y festivales.

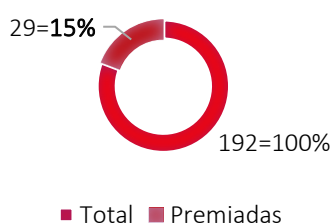
---

### 1. Casi en la meta: directoras y guionistas se acercan al 40% de representatividad en los reconocimientos públicos.

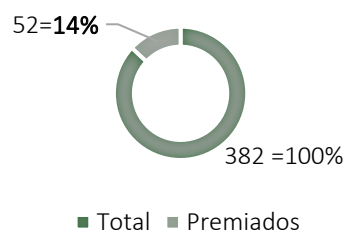
En 2024, las directoras y/o guionistas alcanzaron una representatividad del 38 % en los reconocimientos públicos analizados, frente al 62 % correspondiente a sus homólogos. Aunque la distribución sigue siendo masculinizada, estaría a 2 puntos porcentuales de alcanzar un escenario de mínima equidad.



Mujeres reconocidas vs al cargo



Hombres reconocidos vs total al cargo

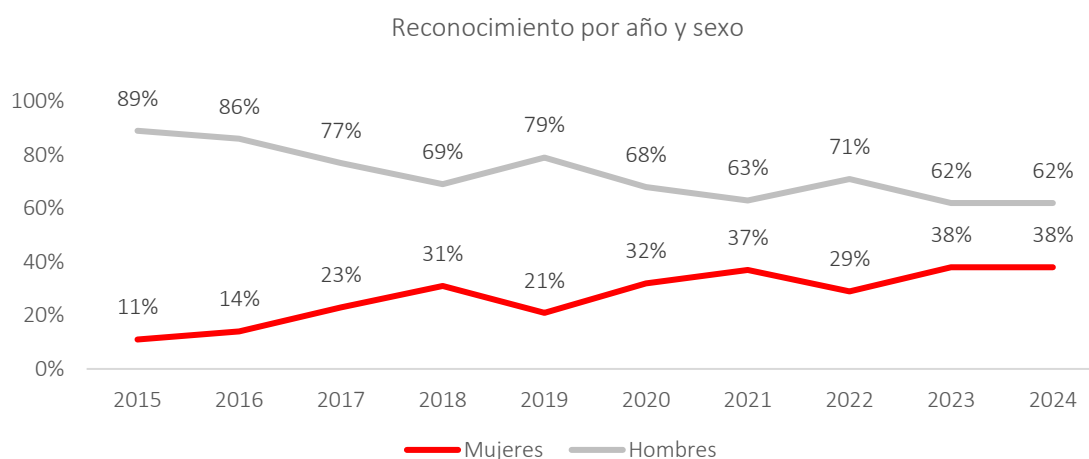


### 2. Más allá del dato: directoras y guionistas reciben, proporcionalmente, más reconocimiento que sus compañeros análogos.

Aunque siguen siendo minoría en el sector, en 2024, 15 de cada cien directoras y/o guionistas fueron reconocidas, frente a una proporción de 4 de cada cien en el caso de los hombres. Se trata de una pauta tras el reconocimiento que se mantiene, con mayor o menor diferencia, a lo largo del histórico.

### 3. Del 11% al 38%: un crecimiento imparable en el reconocimiento al trabajo de directoras y/o guionistas.

A lo largo del periodo, los datos reflejan una pauta de reconocimiento masculinizada, aunque con una tendencia creciente que evidencia que el reconocimiento a directoras y/o guionistas es cada vez mayor. En 2015 la representatividad de directoras y/o guionistas fue del 11%, y en 2024 han alcanzado un 38%. La representatividad de mujeres en los reconocimientos públicos ha obtenido una tasa de crecimiento promedio anual del 15% desde 2015, reflejando una tendencia sólida y constante que demuestra la superación progresiva y gradual de las barreras de género.



### 4. Los festivales, la plataforma clave para la visibilidad y el reconocimiento al trabajo de directoras y guionistas.

El reconocimiento a directoras y/o guionistas procede, principalmente, de los festivales. En concreto, en 2024, la procedencia es del 100%, ya que ninguno de los tres premios analizados ha reconocido a directoras y/o guionistas. La representatividad de mujeres tras el reconocimiento a través de los festivales es del 30% para los de alcance estatal y de un 39% en los festivales internacionales.

Premios Nacionales

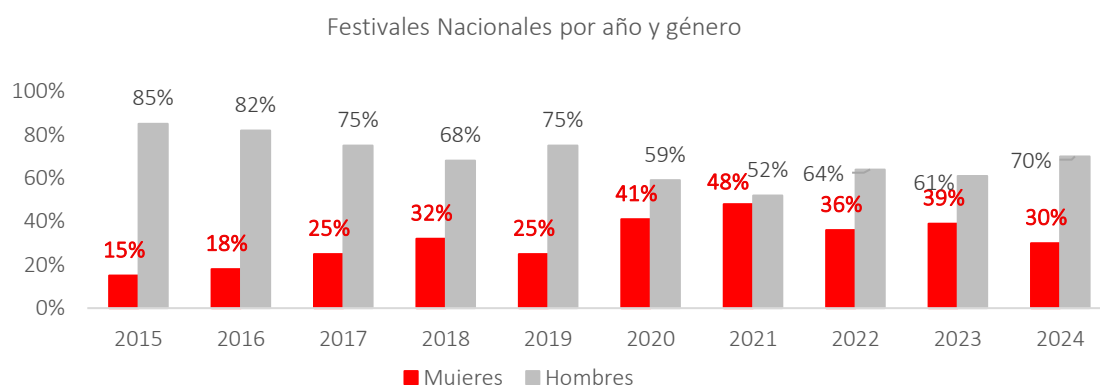


Festivales



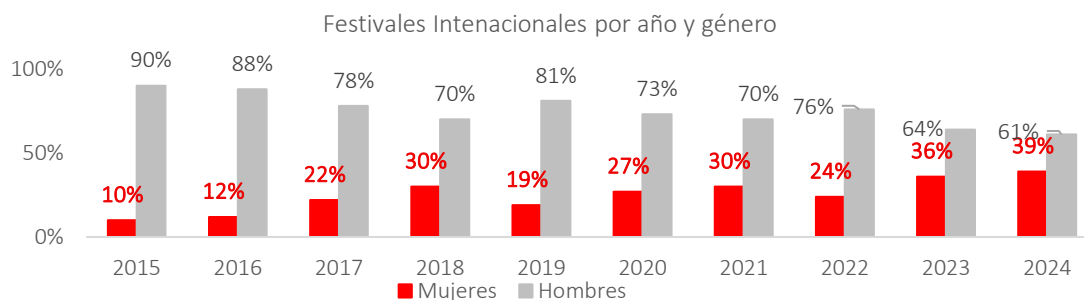
## 5. Festivales nacionales: crecimiento con altibajos recientes.

En lo que respecta a los festivales nacionales, se registra un aumento progresivo en el reconocimiento al trabajo de directoras y/o guionistas, aunque en los últimos tres años se ha registrado un descenso significativo. En 2015 el reconocimiento a directoras y guionistas fue de un 15%, y en 2024 el histórico se cierra con un 30%. La tasa de crecimiento promedio de los últimos nueve años se sitúa en un 8%, y en un 4% en el caso de los últimos cinco años.



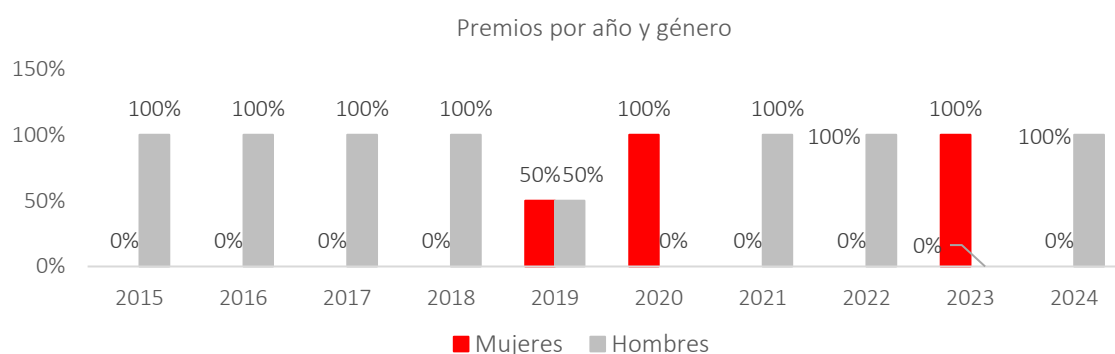
## 6. Festivales internacionales: «profetas» en otras tierras.

El reconocimiento a directoras y/o guionistas en los festivales internacionales ha llegado a ser superior al reconocimiento procedente de los festivales nacionales. En los festivales internacionales el crecimiento al reconocimiento del trabajo de directoras y/o guionistas ha sido progresivo y ha llegado a establecerse en porcentajes cercanos a la distribución equitativa. En 2015 este reconocimiento partía de un 10% y ha ido en aumento hasta representar un 39% en 2024. Las tasas de crecimiento promedio anual resultan del 16% en el caso del histórico y del 15% en los últimos cinco años.



## 7. La gran brecha de género en los premios nacionales: los reconocimientos directos no recaen sobre directoras y/o guionistas.

A pesar de los avances en festivales, los premios nacionales apenas reconocen a directoras y guionistas. En diez años, solo han reconocido el trabajo de directoras y/o guionistas en tres de ellos (2019, 2020 y 2023). Además, se constata que dicho reconocimiento procede únicamente del Premio Nacional de Cinematografía. Esta pauta no se repite en la representatividad de directores y/o guionistas, que han sido reconocidos en ocho de los diez años y en todos los premios existentes.



## 8. ¿Ausencia de referentes mujeres tras los principales cargos de liderazgo?

Tan solo el 27% de los premios han sido otorgados a mujeres, frente al 73% a hombres, lo que evidencia una clara masculinización del reconocimiento. Esta desigualdad se acentúa en los cargos de liderazgo (Dirección, Guion y Producción), donde las mujeres solo recibieron el 10% de los premios. Además, dentro de los reconocimientos otorgados a mujeres (distribución dentro del mismo género), solo el 15% fueron reconocidas por ocupar puestos de liderazgo, frente al 50% en el caso de los hombres.

Histórico reconocimiento premios nacionales

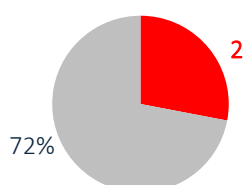


Tabla: histórico de los premios nacionales:

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M	%H
Premios	48	125	173	28%	72%
D, G y P	7	62	69	10%	90%
Intragénero	15%	50%			

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En sus 44 ediciones, el Premio Nacional de Cinematografía ha reconocido a solo seis mujeres productoras, directoras y/o guionistas. El Goya de Honor lo ha hecho una vez en 38 ediciones, y la Medalla de Oro de la Academia de Cine nunca ha distinguido a ninguna. En contraste, estos mismos premios han reconocido a 26, 19 y 15 hombres, respectivamente, en esos cargos.

### **9. ¿Por qué sí son reconocidas las mujeres en los premios del sector?**

Al analizar los premios otorgados a mujeres, destaca claramente un cargo: el actoral. Las actrices representan el 19% del total de cargos reconocidos, pero concentran el 75% de todos los premios otorgados a mujeres. En cambio, los actores solo representan el 14% del total de cargos reconocidos y el 22% de los premios otorgados a hombres.

### **10. Reconocimiento mínimo a mujeres fuera la actuación (y los puestos de liderazgo)**

Solo un 4% del total de reconocimientos otorgados a mujeres corresponden con cargos que no sean el actoral y los principales puestos de liderazgo. En contraste, los hombres han sido premiados por su desarrollo profesional en «otros cargos» en un 27% de los casos y con presencia en todos los premios analizados. El Goya de Honor, en particular, nunca ha reconocido a una mujer fuera del liderazgo o la actuación.

### **11. Reconocimiento múltiple, una excepción para las mujeres.**

Solo el 23% de las mujeres reconocidas lo fueron por desempeñar un cargo único, frente al 39% de los hombres. La brecha se amplía en el caso de quienes han sido premiados por ocupar o desarrollar más de un cargo profesional: apenas el 5% son mujeres, frente al 34% de hombres. Esta diferencia evidencia una limitación en el reconocimiento a la versatilidad profesional femenina en el sector.

---

## **CONCLUSIONES EJECUTIVAS – Informe CIMA 2024**

---

El Informe CIMA 2024, tras diez años de investigación continua, confirma avances significativos en la representatividad de las mujeres en el largometraje español, pero también revela desigualdades persistentes que exigen acción urgente. La presencia de mujeres en el sector ha crecido del 26% en 2015 al 38% en 2024, con una tendencia que

proyecta alcanzar la equidad en torno a 2026. Sin embargo, la segregación horizontal y vertical se mantiene: las mujeres se concentran en cargos feminizados o de menor poder, mientras los puestos de liderazgo siguen fuertemente masculinizados. En el ámbito de la interpretación, los resultados muestran paridad aparente entre mujeres y hombres cis, pero ausencia total de protagonistas de identidades de género no hegemónicas, escasa diversidad racial, corporal o de discapacidad, y una brecha etaria que penaliza a las actrices en la madurez. Esta falta de pluralidad en pantalla se corresponde con la hegemonía cis, blanca y normativa en equipos de dirección y guion.

El análisis económico evidencia una brecha estructural: las películas dirigidas por mujeres cuentan con un 24% menos de recursos y, aunque las subvenciones estatales y autonómicas han mejorado la presencia de títulos liderados por mujeres, las desigualdades económicas se mantienen en el acceso a proyectos de mayor presupuesto. Por otro lado, RTVE y Movistar+ destacan como agentes que impulsan y mantienen la equidad, frente a televisiones privadas y plataformas internacionales que siguen reproduciendo dinámicas masculinizadas.

En materia de reconocimientos, los festivales han incrementado el protagonismo de directoras y guionistas hasta alcanzar un 38% en 2024, pero los premios nacionales continúan siendo un espacio masculinizado donde las mujeres apenas representan un 10% en cargos de liderazgo.

El informe concluye que, aunque el cine español avanza hacia escenarios más inclusivos, la igualdad plena requiere políticas sostenidas y estructurales. Se recomienda reforzar la transparencia y la perspectiva de género en las ayudas públicas, garantizar la diversidad en los equipos creativos, promover el acceso de identidades no hegemónicas a roles protagonistas y establecer compromisos claros de televisiones, plataformas y festivales para consolidar un sector audiovisual verdaderamente equitativo, diverso y plural.