

2024

2024

2024

2024

2024

2024

INFORME ANUAL CIMA

La representación de las mujeres
del sector cinematográfico
del largometraje español



CIMA

ASOCIACIÓN DE MUJERES
CINEASTAS Y DE MEDIOS
AUDIOVISUALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CULTURA



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: septiembre 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

Índice

INTRODUCCIÓN INFORME CIMA 2024	Pág. 6
CAPÍTULO I: La representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector del largometraje español y su evolución en los últimos diez años	Pág. 8
Objetivo 1: Mujeres tras la cámara: La representatividad de las mujeres en los principales puestos de responsabilidad	Pág. 9
I. Resultados sobre la representatividad de las mujeres en los principales puestos de responsabilidad: 2024	Pág. 10
1. Representatividad de mujeres tras los principales cargos de responsabilidad	Pág. 11
2. Grupos profesionales dentro del sector cinematográfico	Pág. 12
3. Distribución por tipo de largometraje: Ficción, Animación y Documental	Pág. 17
II. Diez años sobre la representatividad de las mujeres en la estructura laboral del largometraje español: 2015-2024	Pág. 30
1. Comparativa desagregada por cargos de responsabilidad y grupos profesionales	Pág. 31
2. Comparativa anual por tipo de largometraje: Ficción, Animación y Documental	Pág. 44
Objetivo 2: La representatividad de las mujeres en el ámbito de la interpretación de largometrajes españoles estrenados en 2024	Pág. 72
1. Análisis de las identidades de género en intérpretes y personajes	Pág. 74
2. Análisis de las edades en intérpretes y personajes	Pág. 84
3. Análisis de discapacidad en intérpretes y personajes	Pág. 93
4. Análisis de la corporalidad en intérpretes y personajes	Pág. 101
5. Análisis del origen en intérpretes y personajes	Pág. 108
6. Análisis de la racialización en intérpretes y personajes	Pág. 116
7. Radiografía tras la ocupación de la dirección y el guion	Pág. 124
8. Discusión de los resultados sobre la representatividad de intérpretes y personajes de los largometrajes de ficción en 2024	Pág. 126
CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO I	Pág. 129

CAPÍTULO II: Mujeres y economía en el sector cinematográfico del largometraje	Pág. 137
Objetivo 1: Costes de los largometrajes dirigidos por mujeres y su evolución desde 2011	Pág. 138
I. Reconocimiento de costes de los largometrajes liderados por mujeres: 2024	Pág. 139
II. Histórico sobre costes de los largometrajes: 2011-2024	Pág. 143
Objetivo 2: Subvenciones estatales a la producción de largometrajes españoles y el liderazgo de mujeres. Datos de 2024 y su evolución desde 2018	Pág. 146
1. Representatividad de largometrajes liderados por mujeres en las subvenciones estatales a la producción: convocatorias de ayudas celebradas en el año 2024	Pág. 147
2. Comparativa de resultados sobre las convocatorias de ayudas: 2018-2024	Pág. 156
Objetivo 3: Ayudas autonómicas que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo	Pág. 167
1. Subvenciones autonómicas y representatividad de títulos liderados por mujeres en 2024	Pág. 169
2. Ayudas por CC. AA (2024): resultados y efectos de las cláusulas de igualdad	Pág. 213
3. Evolución de las ayudas al cine por CC. AA. (2019-2024)	Pág. 217
Objetivo 4: Largometrajes dirigidos por mujeres que hayan sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas. Evolutivo 2015-2024	Pág. 223
1. Representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres que han sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas en 2024	Pág. 224

2. Histórico sobre la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres comprados o coproducidos por televisiones generalistas desde 2015 a 2024	Pág. 226
Objetivo 5: El papel de las plataformas en la producción de largometrajes españoles	Pág. 231
1. Resultados sobre la representatividad de largometrajes liderados por mujeres apoyados por las plataformas en 2024	Pág. 232
2. Histórico sobre la representatividad de largometrajes liderados por mujeres apoyados por las plataformas en 2023-2024	Pág. 236
CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO II	Pág. 243
CAPÍTULO III: Representatividad de directoras y guionistas en los diferentes tipos de reconocimiento públicos: premios y festivales	Pág. 253
I. Representatividad de directoras y guionistas en los diferentes tipos de reconocimientos públicos: premios y festivales 2024	Pág. 256
II. Evolución sobre la representatividad de directoras y guionistas en los reconocimientos públicos: 2015-2024	Pág. 258
CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO III	Pág. 271
CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONCLUSIONES INFORME CIMA 2024	Pág. 274

Introducción

Un año más, la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) impulsa la elaboración de un estudio que permite disponer de datos actualizados sobre la situación de las mujeres en el sector del largometraje. El Informe CIMA 2024 representa un hito especial, ya que constituye la décima edición de una línea de investigación sostenida durante diez años, consolidándose como una herramienta diagnóstica de referencia para comprender la evolución, las resistencias y los avances en materia de igualdad en la industria cinematográfica española. Esta trayectoria de una década no solo aporta continuidad y rigor metodológico, sino que también posibilita identificar tendencias estructurales y evaluar el impacto de las políticas públicas y de las transformaciones socioculturales que atraviesan al sector.

Como novedad, el *Informe CIMA 2024* incorpora un objetivo específico orientado al análisis de la representatividad de las mujeres en el ámbito de la interpretación de largometrajes españoles estrenados en 2024, con el propósito de profundizar en su empleabilidad en el cine de ficción español. Para ello, se adopta un enfoque interseccional que contempla variables como la identidad de género, el nivel narrativo de los personajes (protagónicos, secundarios o de reparto), la edad, la discapacidad, las corporalidades no normativas, el origen y la racialización. El análisis aborda tanto las identidades de las intérpretes como las de los personajes en pantalla, examinando correspondencias y divergencias, así como la relevancia de estas características en la construcción de las tramas. Con esta mirada, se busca visibilizar patrones de inclusión o exclusión y poner de relieve el grado de representatividad de colectivos no hegemónicos en el cine.

En última instancia, el informe subraya la relevancia de la representación audiovisual como espacio de construcción simbólica capaz de contribuir a una sociedad más inclusiva, diversa e igualitaria. La presencia (o ausencia) de mujeres y de grupos históricamente invisibilizados en pantalla refleja el estado del sector y, por otra parte, también genera modelos de referencia, desactiva estereotipos y ayuda a romper con barreras persistentes en el imaginario colectivo.

El *Informe CIMA 2024* se organiza en cuatro capítulos. El primero examina la representatividad de las mujeres tanto en los principales puestos creativos tras la cámara como en la interpretación. El segundo analiza el liderazgo femenino en relación con variables económicas clave, como los costes de producción, las subvenciones estatales y autonómicas, y el papel de televisiones y plataformas en la compra o coproducción de largometrajes. El tercero aborda el reconocimiento obtenido por directoras y guionistas a través de festivales y premios, mientras que el cuarto recoge un compendio de hallazgos y conclusiones generales, acompañado de conclusiones específicas en cada bloque temático.

Finalmente, este informe no habría sido posible sin la colaboración del ICAA, de RTVE y de las comunidades autónomas, instituciones que han facilitado los datos necesarios para continuar este esfuerzo colectivo de diagnóstico y transformación hacia la igualdad en el cine, así como la colaboración de las delegadas territoriales y el grupo de voluntarias de CIMA que han participado activamente en la solicitud y recabación de datos.

CAPÍTULO I

La representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector del largometraje español y su evolución en los últimos diez años

OBJETIVO 1

Mujeres tras la cámara: La representatividad de las mujeres en los principales puestos de responsabilidad

En este objetivo se analiza la presencia de mujeres y hombres en los principales puestos de responsabilidad presentes en los largometrajes, examinando sus roles, niveles jerárquicos, así como su participación en ficción, documental y animación. Con la inclusión de los datos correspondientes al principal año de estudio, 2024, se consigue un histórico que comprende una década de datos acumulados y comparables. Este año se cumplen diez años desde el primer informe CIMA sobre la representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector cinematográfico español, un hito clave que nos permite reflexionar sobre los avances y desafíos en la industria.

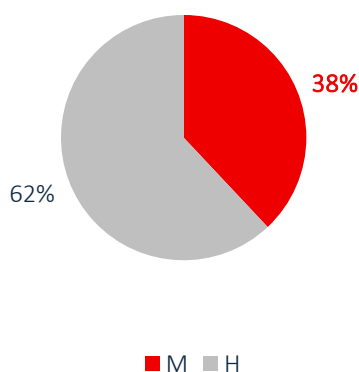
Para abordar este objetivo de manera cuantificable y comparable, se emplea una metodología cuantitativa basada en modelos analíticos e interpretativos que permiten estudiar la segregación laboral por género. El primer modelo sigue los criterios de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, clasificando los sectores según el porcentaje de representatividad femenina. El segundo modelo, adaptado del estudio «Cine y género en España» (Arranz, 2011), estructura los grupos profesionales en función de su poder de decisión sobre el contenido del largometraje.

Los datos se extraen de las candidaturas a los Premios Goya recogidas y publicadas por la Academia de Cine. Si bien esta fuente ofrece una muestra bastante representativa de los largometrajes españoles estrenados, muestra ciertas limitaciones, ya que no todas las películas que se presentan a estos premios optan a todas las candidaturas, por lo que puede afectar el nivel de detalle de las fichas técnicas facilitadas. Por otra parte, los Premios Goya concentran mayor atención en los largometrajes de ficción, lo que limita las comparativas, especialmente con las representatividades obtenidas en Documentales y Animación, lo que se refleja en los datos. Pese a las limitaciones muestrales, este capítulo recoge diez años de datos comparables entre sí que nos permiten realizar una lectura de la evolución de las mujeres en el sector del largometraje español en la historia reciente.

I. Resultados sobre la representatividad de las mujeres en los principales puestos de responsabilidad: 2024

La muestra de largometrajes registrados en 2024 asciende a 205. Lo que supone, tras los datos estudiados, un total de 3.140 personas en los principales cargos de responsabilidad. En base a esta muestra, obtenemos que el 38% de dichos cargos están ocupados por mujeres y el 62% restante por hombres.

Distribución de profesionales en el sector 2024



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Esta distribución porcentual, con un 38% de mujeres y un 62% de hombres, evidencia que el sector del largometraje español aún sigue siendo un ámbito masculinizado. Esta afirmación se sustenta en los criterios establecidos en la Ley de Igualdad de 2007, que define un sector como masculinizado cuando la representatividad de mujeres es inferior al 40%, mientras que se considera feminizado cuando la representación de estas es superior al 60%. Por tanto, una distribución equitativa de género es aquella que se establece dentro del intervalo del 40%-60% de representatividad de un sexo u otro.

Adelantamos que este dato que supone un 38% de representatividad de mujeres en los principales cargos coincide con el dato obtenido en 2023 y que, pese a que son los mejores resultados obtenidos en diez años, no llega a establecerse en los parámetros mínimos de igualdad. No obstante, también avanzamos que, aun con porcentajes cercanos a mínimos equitativos, el sector del largometraje reproduce en sus estructuras

internas la segregación laboral en base al género, por lo que podríamos afirmar que el sector del largometraje se encuentra lejos de ser un sector equitativo.

1. Representatividad de mujeres tras los principales cargos de responsabilidad

Los principales cargos de responsabilidad objeto de estudio suman un total de 12 y, en función de la representatividad de mujeres y hombres en dichos cargos, se observa que un 8% de ellos se ubican en porcentajes equitativos, un 25% en distribuciones feminizadas y un 67% en cargos masculinizados. Es decir, encontramos un sector aún masculinizado cuya estructura interna se conforma por una mayoría de cargos masculinizados, frente a una minoría de cargos feminizados y equitativos. Si observamos cuáles de estos cargos están masculinizados o feminizados, se constata de manera clara y significativa la segregación horizontal y vertical de género en el sector del largometraje.

Tabla 1. Profesionales por cargo de responsabilidad

	N.º	M	H	TOTAL	% M	% H
Producción / P. Ejecutiva	204	138	440	578	24%	76%
Dirección	204	65	169	234	28%	72%
Guion	201	127	213	340	37%	63%
Comp. Musical	118	35	99	134	26%	73%
D. Producción	157	104	80	184	57%	43%
D. Fotografía	192	46	174	220	21%	79%
Montaje	203	97	164	261	37%	63%
D. Artística	145	109	51	160	68%	32%
D. Vestuario	121	111	23	134	83%	17%
Maq. y Peluquería	124	154	49	203	76%	24%
R. Sonido	192	127	353	480	26%	74%
Efect. Especiales	134	74	138	212	35%	65%
Total	205	1.187	1.953	3.140	38%	62%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Comenzamos aproximándonos a la segregación horizontal, que se refiere a cómo la ocupación de unos cargos u otros se atiene a los roles de género tradicionalmente asignados a mujeres u hombres.

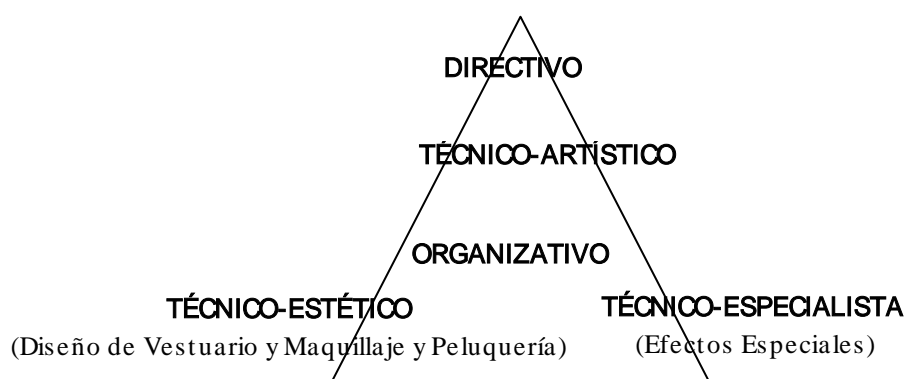
El grupo de cargos feminizados está compuesto por Diseño de Vestuario (83% de mujeres - 17% de hombres), Maquillaje y Peluquería (76% mujeres - 24% hombres) y Dirección Artística (68% mujeres - 32% hombres). Se trata de cargos vinculados con la estética, tradicionalmente relacionada con la feminidad. El único cargo que se incluye dentro de la distribución equitativa es Dirección de Producción (57% mujeres - 43% hombres), cuyas funciones y competencias también se asocian al rol tradicional de las mujeres en lo relativo a la visión de conjunto, organización, planificación, gestión, etc.

En el caso de los cargos masculinizados encontramos mayor diversidad de campos laborales, entre los que despuntan aquellos relativos a la creatividad, la técnica, la tecnificación, así como los de mayor liderazgo. Los porcentajes más elevados de representatividad de hombres se localizan en Dirección de Fotografía (21% de ocupación de mujeres y un 79% de hombres), Producción (24% mujeres - 76% hombres), Sonido y Composición Musical (26% mujeres - 74% hombres), Dirección (28% mujeres - 72% hombres), Efectos Especiales (35% mujeres - 65% hombres) y Guion y Montaje (37% mujeres - 63% hombres).

Con la representatividad de mujeres y hombres por cargo identificamos la segregación horizontal, aquella que se refiere a cómo los estereotipos y roles tradicionales de género que actuaban y ordenaban el ámbito privado se traspasan al ámbito laboral, favoreciendo que las mujeres ocupen unos cargos frente a otros. Con estos datos también podemos atisbar la existencia de la segregación vertical, ya que, por ejemplo, los principales cargos de liderazgo —Producción, Dirección y Guion— se encuentran dentro del grupo de áreas masculinizadas. En el siguiente apartado, procedemos a realizar un estudio más exhaustivo de la segregación vertical.

2. Grupos profesionales dentro del sector cinematográfico

La segregación vertical alude a la desigual ocupación en la jerarquía de poder, en la cual las mujeres tienden a estar más representadas en la base de la estructura laboral y disminuyen sustancialmente a medida que se asciende a los cargos altos. Para poder realizar este análisis, nos apoyamos en la categorización de los grupos profesionales donde se concentran y jerarquizan los cargos estudiados en función del poder o la capacidad para la toma de decisiones en el contenido del largometraje.



La pirámide laboral creada en torno a los grupos profesionales sitúa en la base de la estructura, y al mismo nivel, el Grupo Técnico-Estético (Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería) y el Grupo Técnico-Especialista (Efectos Especiales). El primero de ellos presenta una marcada feminización, la única encontrada en toda la estructura, con un 79% de mujeres y un 21% de hombres, mientras que en el segundo la tendencia se invierte, se masculiniza, con un 35% de mujeres y un 65% de hombres. De nuevo, es importante señalar la presencia de segregación horizontal y polarización ocupacional por género dentro del mismo nivel jerárquico en lo que se refiere a las tareas y funciones condicionadas por este.

En un segundo nivel, se encuentra el Grupo Organizativo (Dirección de Producción), con una distribución equitativa: 57% de mujeres y 43% de hombres. El Grupo Organizativo es el único grupo con resultado equitativo de la estructura, y a partir de aquí, de esta posición intermedia-baja, la representación de mujeres comienza a disminuir de manera significativa, dando lugar a que las posiciones superiores aparezcan considerablemente masculinizadas. Se reflejaría aquí el fenómeno conocido como «techo de cristal», acuñado así desde la perspectiva de género para describir la existencia de brechas de

género que impiden a las mujeres escalar en determinados puestos de poder y de toma de decisiones, debido a las desigualdades estructurales que encontramos en la sociedad, tales como la distribución desigual de los usos del tiempo, de los cuidados familiares y del hogar, las preferencias y expectativas configuradas en base al género, etc.

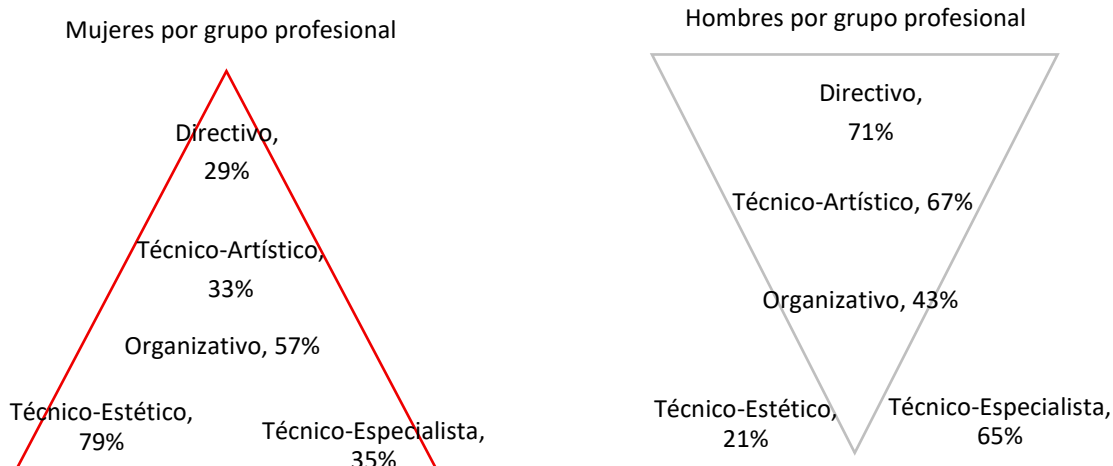
Tabla 2. N.º y porcentaje de profesionales en los diferentes grupos profesionales por género

	M	H	T	% M	% H
G. DIRC	330	822	1.152	29%	71%
G. TÉC-ART	414	841	1.255	33%	67%
G. ORG	104	80	184	57%	43%
G. TÉC-EST	265	72	337	79%	21%
G. TÉC-ESP	72	137	209	35%	65%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En el Grupo Técnico-Artístico (Montaje, Dirección Artística y de Fotografía, Composición Musical y Sonido), la presencia de mujeres se reduce al 33%, mientras que la de los hombres alcanza el 67%.

Finalmente, en la cúspide de la estructura, el Grupo Directivo (Producción, Dirección y Guion) cuenta con solo un 29% de mujeres, frente a un 71% de hombres, reflejándose así una notable brecha de género en los puestos de mayor responsabilidad.



Al analizar los resultados obtenidos a partir del esquema de los grupos profesionales, se evidencia la segregación vertical con una notable brecha de género en los puestos de mayor responsabilidad. Es decir, se constata que en el sector del largometraje español hay más representatividad de mujeres en los grupos profesionales ubicados en la base y en posiciones intermedias que en posiciones superiores y más cercanas a la toma de decisión respecto a la película.

Con estos resultados nos preguntamos si la ocupación de los cargos directivos por parte de mujeres u hombres influye, a su vez, en la representatividad de mujeres u hombres en la ocupación del resto de los cargos artísticos, organizativos, estéticos y especialistas. Para comprobarlo, procedemos a cruzar las diferentes modalidades de ocupación del cargo de Producción y Dirección, en las modalidades de ocupación exclusiva de mujeres, hombres o en formato mixto, con el porcentaje de mujeres y hombres que hay en el resto de los cargos que no pertenecen al Grupo Directivo.

Los resultados obtenidos muestran que cuando hay mujeres tras el cargo de Producción, ya sea en modalidad exclusiva o mixta, la representatividad de profesionales tras el resto de los cargos se establece en términos equitativos. En concreto, el porcentaje más alto de representatividad de mujeres tras el resto de los cargos de responsabilidad se logra cuando la ocupación de la Producción es exclusiva de mujeres, llegando las mujeres tras el resto de los cargos a representar un 58% del total. Sin embargo, cuando la Producción está ocupada de forma exclusiva por hombres, el resto de la plantilla se masculiniza. La representatividad de mujeres tras el resto de los cargos estudiados desciende a un 33%, frente a un 67% de representatividad de hombres.

Tabla 3. Ocupación del cargo de Producción según modalidad y representatividad de mujeres y hombres en el resto de los cargos artísticos, organizativos, estéticos y especialistas

Producción	N.º Larg	M	H	T	% M	% H
M	14	69	50	119	58%	42%
H	97	337	679	1.016	33%	67%
MX	93	449	682	1.131	40%	60%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Obtenemos una dinámica similar tras la ocupación del cargo de Dirección. Cuando de la dirección del largometraje se ocupan mujeres, los porcentajes de mujeres sobre el resto de los cargos son los máximos alcanzados, con un 58%, además de establecerse en parámetros de distribución equitativa en base al género. En la modalidad mixta, la representatividad de mujeres desciende al 39%, pero en la modalidad exclusiva de ocupación por parte de hombres las mujeres descienden a un 32% de representatividad total respecto a la ocupación del resto de los cargos.

Tabla 4. Ocupación del cargo de Producción según modalidad y representatividad de mujeres y hombres en el resto de los cargos artísticos, organizativos, estéticos y especialistas

Dirección	N.º L	M	H	T	% M	% H
M	51	283	234	517	55%	45%
H	143	541	1.124	1.665	32%	68%
MX	10	33	52	85	39%	61%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Con estos datos comprobamos que la presencia de mujeres tras los principales cargos de poder condiciona, a su vez, la representatividad de mujeres sobre el resto de los cargos; condicionamiento que da como resultado una distribución más equitativa sobre el resto de la estructura laboral. La ocupación exclusiva de los principales puestos de liderazgo por parte de hombres favorece también una mayor representatividad de hombres tras el resto de los cargos, pero con la diferencia de que la distribución en base al género del resto de los profesionales tiende a masculinizarse.

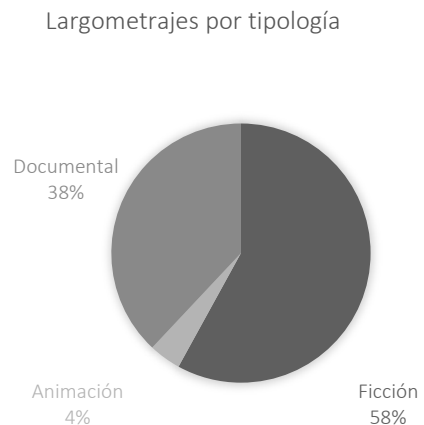
En el *Informe CIMA* de 2023 se puso de manifiesto que la presencia de mujeres tras estos cargos condicionaba también la presencia de mujeres tras los principales papeles protagonistas y de reparto. Todo ello permite señalar que, para alcanzar una mayor representatividad de mujeres en pantalla, así como en el resto de las ocupaciones que conforman la estructura laboral, resulta relevante que existan mujeres en puestos de poder.

3. Distribución por tipo de largometraje: Ficción, Animación y Documental

En este apartado se desglosan los datos generales según la tipología de largometrajes analizados. La muestra de largometrajes es de 205, cuya distribución por tipología es 119 de Ficción, 8 de Animación y 78 Documentales. A nivel porcentual, Ficción ocupa el 58%, Documentales un 38% y Animación un 4% de la muestra.

Tabla 5. Largometrajes por género cinematográfico y porcentaje de representatividad sobre el total de la muestra

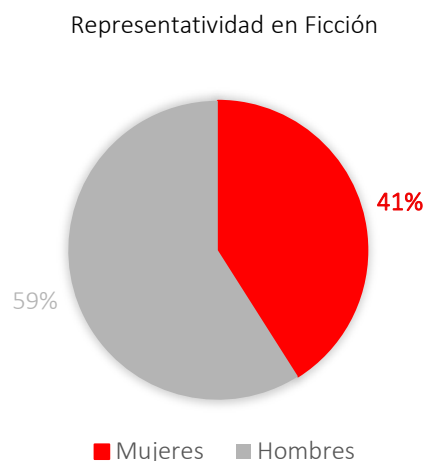
	N.º largometrajes	% sobre la muestra
Ficción	119	58%
Animación	8	4%
Documental	78	38%
Total	205	100%



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

3.1 La representatividad de mujeres en los largometrajes de Ficción

Comenzando con los largometrajes con mayor número de producción anual, los largometrajes de Ficción, obtenemos una representatividad de puestos ocupados por mujeres que asciende a un 41%, frente a un 59% de puestos ocupados por hombres.



Por primera vez en diez años de estudio, obtenemos una distribución equitativa en función del género. No obstante, y pese a la relevancia que tiene la consecución de esta distribución porcentual en Ficción, continuamos identificando la reproducción de la segregación laboral en base al género (horizontal y vertical) en su estructura interna.

La segregación horizontal se refleja en la desigual ocupación de los principales puestos de responsabilidad. En Ficción obtenemos que los cargos masculinizados son mayoritarios y representan un 67% de dichos puestos. Si establecemos una escala de los cargos en función de los índices de masculinización, el orden sería el siguiente: Dirección de Fotografía (15% mujeres y 85% hombres), Producción (26% mujeres y 74% hombres), Composición Musical (30% mujeres y 70% hombres), Sonido (33% mujeres y 67% hombres), Dirección (34% mujeres y 66% hombres), Efectos Especiales (35% mujeres y 65% hombres), Montaje (37% mujeres y 63% hombres) y Guion (39% mujeres y 61% hombres).

Tabla 6. Total de profesionales en Ficción diferenciados por cargo de responsabilidad y género

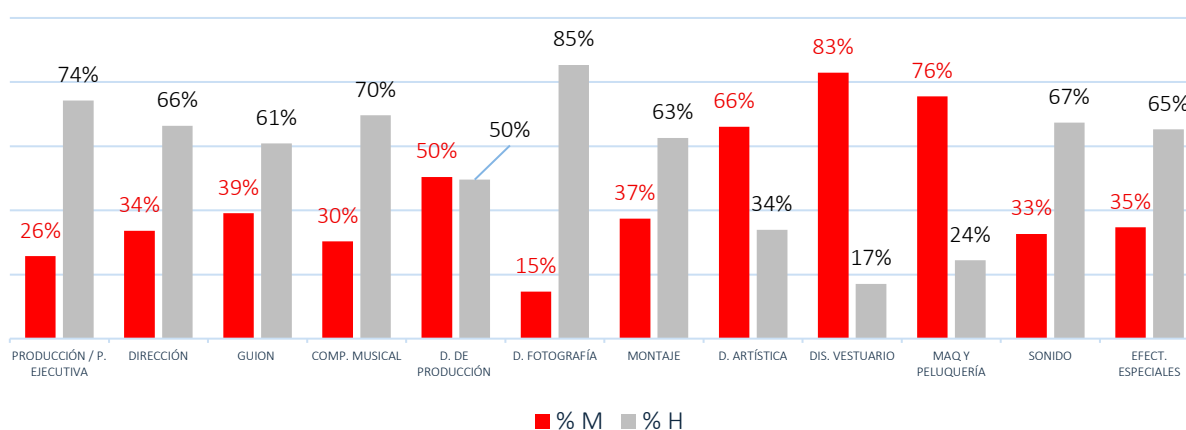
Ficción	N.º	M	H	TOTAL	% M	% H
Producción	118	92	266	358	26%	74%
Dirección	119	43	85	128	34%	66%
Guion	119	83	129	212	39%	61%
Comp. Musical	78	27	62	89	30%	70%
D. Producción	104	61	60	121	50%	50%
D. Fotografía	119	18	105	123	15%	85%
Montaje	118	52	87	139	37%	63%
D. Artística	112	80	41	121	66%	34%
D. Vestuario	110	102	21	123	83%	17%
Maq. y Peluquería	113	145	47	192	76%	24%
R. Sonido	116	100	206	306	33%	67%
Efect. Especiales	99	58	109	167	35%	65%
Total	119	861	1.218	2.079	41%	59%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El tramo de cargos más equitativos, al reducirse el índice de masculinización, es ocupado únicamente por Dirección de Producción (50% mujeres - 50% hombres), que representa un 8%.

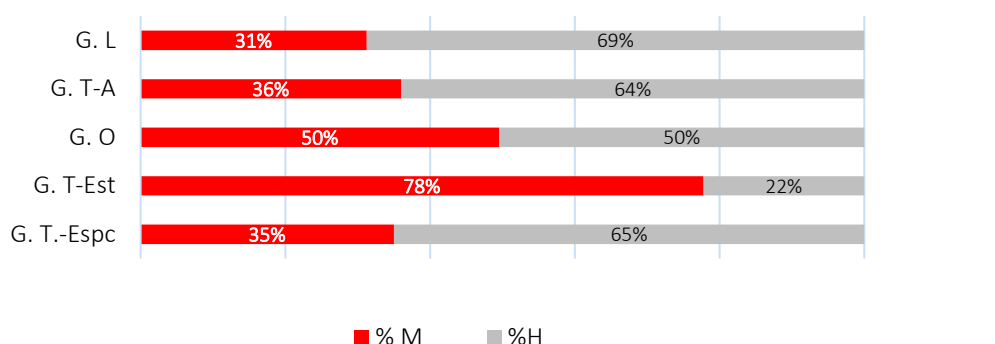
Finalmente, el área feminizada representa el 25% de los cargos estudiados y está compuesta, de menor a mayor índice de feminización, por Dirección Artística (66% mujeres y 34% hombres), Maquillaje y Peluquería (76% mujeres y 24% hombres) y Diseño de Vestuario (83% mujeres y 17% de hombres).

Distribución ocupacional en Ficción



En cuanto al análisis de la segregación vertical en Ficción, seguimos obteniendo que las mujeres están más representadas en los puestos de base (Grupo Técnico-Estético, 78% de mujeres y 22% de hombres) y puestos medios (Grupo Organizativo, 50% de mujeres y 50% de hombres), y a partir de ahí disminuyen notablemente, desde 14 a 19 puntos de diferencia, en su representatividad en los grupos superiores. En el Grupo Técnico-

Pirámide Ficción



Artístico las mujeres descienden a una representatividad del 36%, y en el Grupo de Liderazgo alcanzan la representatividad mínima de la estructura, con un 31%.

3.2 La representatividad de mujeres en los largometrajes de Animación

Antes de adentrarnos en los resultados relativos a los largometrajes de Animación, es preciso señalar la limitación de estos, ya que la fuente de donde extraemos los datos no recoge o se adecúa a la realidad de este tipo de largometrajes. Nos referimos a que, sobre los cargos estudiados, obtenemos presencia de profesionales solo en 11 de los 12 y, dentro de estos 11, encontramos algunos cargos con muy poco desarrollo, como es el de Diseño de Vestuario. Además, la baja muestra de largometrajes y personas tras los cargos provoca que la mínima variación tenga un gran impacto porcentual. Una vez conocidas estas especificidades, procedemos con la presentación de los resultados.

Tabla 7. Total de profesionales en Animación diferenciados por cargo de responsabilidad y género

Animación	N.º	M	H	TOTAL	% M	% H
Producción	8	5	44	49	10%	90%
Dirección	7	2	9	11	18%	82%
Guion	7	6	8	14	43%	57%
Comp. Musical	6	0	6	6	0%	100%
D. Producción	6	9	2	11	82%	18%
D. Fotografía	3	1	4	5	20%	80%
Montaje	7	3	5	8	38%	63%
D. Artística	5	5	2	7	71%	29%
D. Vestuario	1	1	0	1	100%	0%
Maq. y Peluquería	-	-	-	-	-	-
R. Sonido	6	4	11	15	27%	73%
Efect. Especiales	6	5	2	7	71%	29%
Total	8	41	93	134	31%	69%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

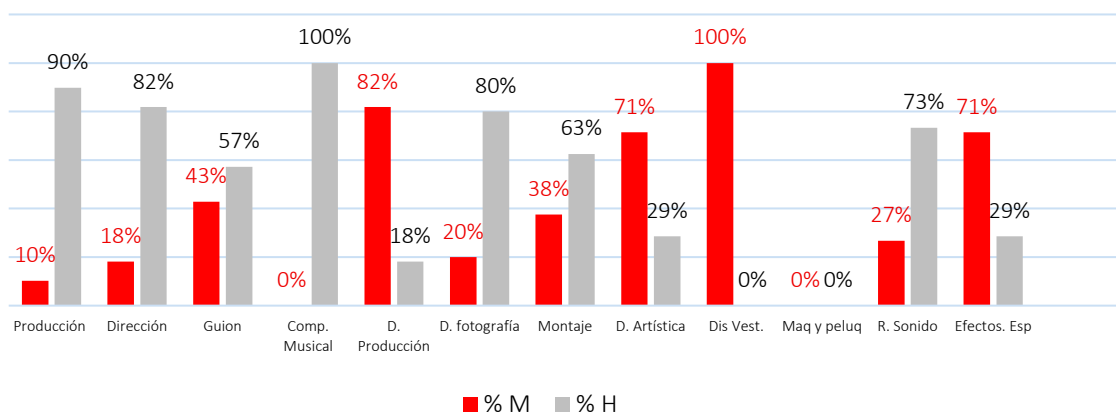
La muestra en Animación la conforman ocho largometrajes, lo que los sitúa como producción anual minoritaria. La Animación se presenta también como un sector

masculinizado, ya que la distribución de profesionales es de un 31% de representatividad de mujeres y un 69% de hombres. Pese a este porcentaje masculinizado, en la ocupación de cargos en su estructura interna identificamos algún aspecto que rompe con los parámetros tradicionales de la segregación laboral de género.

Comenzamos con el análisis de la segregación horizontal señalando que los cargos masculinizados son 6; los equitativos, 1; y los feminizados, 4. En términos porcentuales representan un 55%, un 9% y un 36% respectivamente. Entre los cargos masculinizados, de mayor a menor índice de masculinización encontramos: Composición Musical (0% mujeres - 100% hombres), Producción (10% mujeres - 90% hombres), Dirección (18% mujeres - 82% hombres), Responsable de Fotografía (20% mujeres - 80% hombres), Responsable de Sonido (27% mujeres - 73% hombres) y Montaje (38% mujeres - 63% hombres).

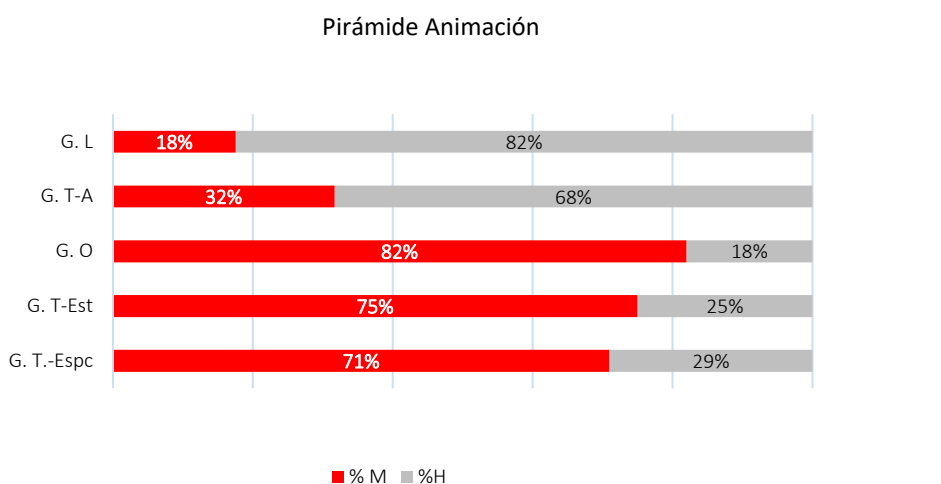
Si pasamos al grupo equitativo, encontramos el cargo de Guion (43% mujeres - 57% hombres), lo cual rompe con la habitual masculinización del cargo respecto a otros años y en comparación con otros tipos de largometrajes. Y, en la categoría feminizada, hallamos los cargos tradicionalmente feminizados como Dirección Artística (71% mujeres - 29% hombres) y Diseño de Vestuario (100% mujeres - 0% hombres), a los que se incorporan Efectos Especiales (71% mujeres - 29% hombres) y Dirección de Producción (82% mujeres - 18% hombres), que tradicionalmente puntuaban en términos más masculinizados y equitativos respectivamente.

Distribución ocupacional en Animación



En cuanto al estudio de la segregación vertical en la Animación, obtenemos que toda la base de la estructura puntúa en términos feminizados, tanto el Grupo Técnico-Especialista (71% mujeres - 29% hombres) como el Técnico-Estético Especialista (75% mujeres - 25% hombres). También en términos feminizados encontramos la estructura media, con el Grupo Organizativo (82% mujeres - 18% hombres).

Pese a estos dos resultados que rompen con la dinámica habitual, vemos cómo a partir de aquí la estructura se masculiniza y advertimos que la presencia de mujeres en el Grupo Técnico-Artístico (32% mujeres - 68% hombres) y el Grupo de Liderazgo (18% mujeres - 82% hombres) se reduce hasta llegar a tasas mínimas de representatividad en el grupo superior. Es decir, pese a que se han hallado transformaciones relevantes respecto a la tradicional masculinización presentada en alguno de los cargos, observamos las resistencias a la transformación de la estructura de poder, pues dichos cambios se han absorbido en las bases, prevaleciendo la masculinización en las posiciones más altas.



3.3 La representatividad de mujeres en los largometrajes Documentales

Los Documentales registrados suman un total de 78 y, tras ellos, se ha obtenido una distribución de profesionales que supone un 31% de mujeres y un 69% de hombres. Es decir, el Documental también se presenta como un sector masculinizado donde, además, vamos a encontrar la reproducción de la segregación horizontal a través de una clara polarización entre cargos masculinizados y feminizados (ya que ninguno responde a una distribución equitativa), así como la reproducción de la segregación vertical.

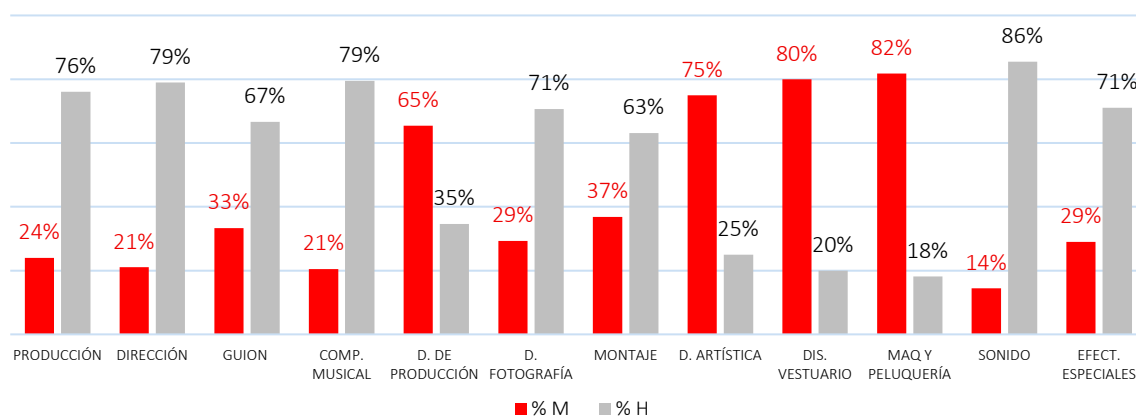
Tabla 8. Total de profesionales en Documental: cargo de responsabilidad y género

Documental	N.º	M	H	TOTAL	% M	% H
Producción	78	41	130	171	24%	76%
Dirección	78	20	75	95	21%	79%
Guion	75	38	76	114	33%	67%
Comp. Musical	34	8	31	39	21%	79%
D. Producción	47	34	18	52	65%	35%
D. Fotografía	70	27	65	92	29%	71%
Montaje	78	42	72	114	37%	63%
D. Artística	28	24	8	32	75%	25%
D. Vestuario	10	8	2	10	80%	20%
Maq. y Peluquería	11	9	2	11	82%	18%
R. Sonido	70	23	136	159	14%	86%
Efect. Especiales	29	11	27	38	29%	71%
Total	78	285	642	927	31%	69%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Los cargos con mayores índices de ocupación por parte de las mujeres son Maquillaje y Peluquería (82 % mujeres - 18% hombres), Diseño de Vestuario (80% mujeres - 20% hombres), Dirección Artística (75% mujeres - 25% hombres) y Dirección de Producción (66% mujeres - 35% hombres). Este grupo de cargos representa un 33% del total.

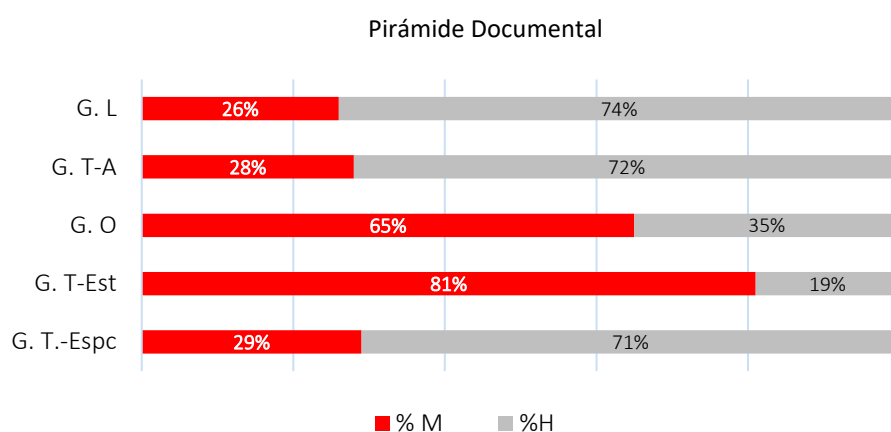
Distribución ocupacional en Documental



En cuanto a la segregación vertical, ésta refleja una representatividad de mujeres más elevada en los grupos de base y cercanos a esta, frente una parte superior de la jerarquía masculinizada. Es decir, en la base encontramos la tradicional polarización con los grupos de Técnico-Especialista (29% de mujeres y un 71% de hombres) y Técnico-Estético (81% mujeres - 9% hombres), donde coinciden la segregación horizontal y la vertical. Continuando con la segregación vertical, encontramos un segundo grupo feminizado, el Grupo Organizativo (65% mujeres - 35% hombres). El resto de la estructura torna a masculinizarse a medida que ascendemos al Grupo Técnico-Artístico (28% mujeres - 72% hombres) y al Grupo de Liderazgo (26% mujeres - 74% hombres), situado en la cúspide.

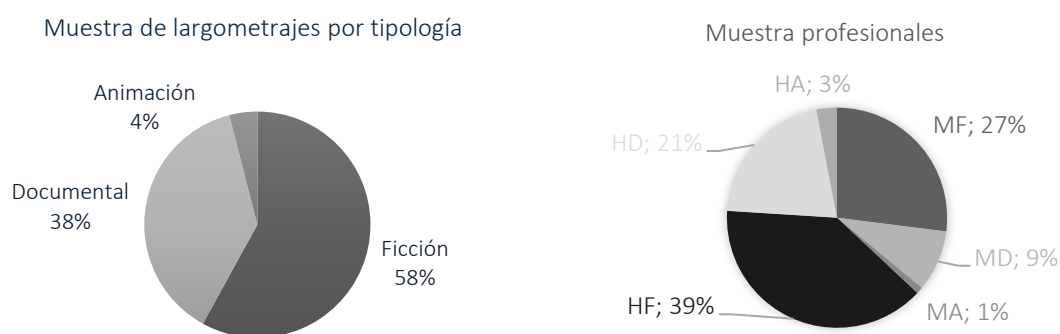
3.4 Comparativa de resultados entre tipos de largometrajes

Procedemos a realizar una breve y superficial comparativa entre los resultados por tipos de largometraje, ya que debido a las diferencias muestrales y a las derivadas de la fuente seleccionada desde donde extraemos los datos, no siempre se dan condiciones óptimas de comparación. Por ejemplo, la diferencia entre la cantidad de producciones y la propia selección de cargos estudiados (que cuentan con más o menos desarrollo dependiendo del tipo de largometraje, y que condiciona a su vez la muestra de profesionales) dificulta la realización de esta comparativa.

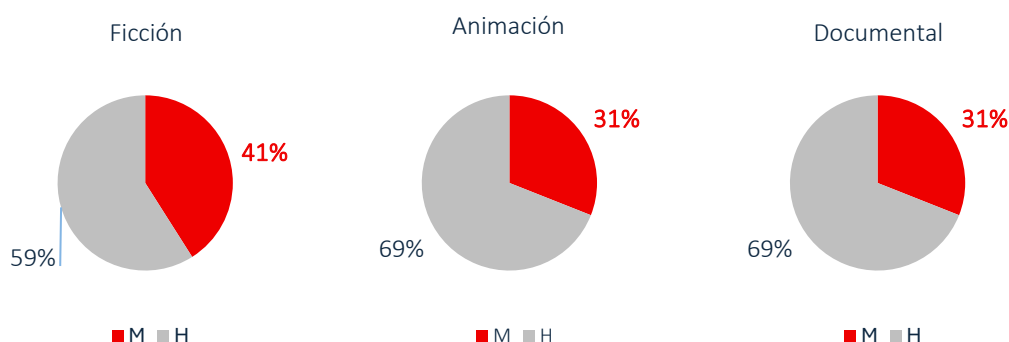


Comenzamos señalando la diferencia de producciones anuales que conforman la muestra y obtenemos que Ficción es el tipo de largometraje mayoritario, representando un 58% de la muestra, seguido del Documental, que supone un 38%, y Animación, que

se sitúa como minoritario, ocupando un 4% de la muestra total. Si nos detenemos en la distribución de profesionales por tipo de largometraje, obtenemos que Ficción acapara el 66% (27% mujeres - 39% hombres), seguido del Documental, que emplea un 30% (9% mujeres - 21% hombres), y Animación un 4% (1% mujeres - 3% hombres). La muestra de profesionales viene condicionada no solo por el número de producciones que hay tras ellos, sino también por la selección de cargos estudiados y su mayor o menor desarrollo según el tipo de largometraje, como ya veníamos señalando.



Si nos centramos en los resultados sobre la representatividad de mujeres y hombres tras cada tipo de largometraje, obtenemos que los largometrajes de Animación y Documental se presentan como campos masculinizados, ya que ambos coinciden en una distribución del 31% de mujeres y 69% de hombres. En cambio, Ficción, con un 41% de mujeres y un 59% de hombres, se presenta como un sector equitativo en sus datos globales.



Cabría recordar en este punto que en los largometrajes de Ficción hay un mayor desarrollo de alguno de los cargos de especial feminización que no ocurre —o al menos con la misma intensidad— en otro tipo de largometrajes. Nos referimos en concreto al

cargo de Maquillaje y Peluquería, que en Animación no tiene desarrollo y por tanto carece de representatividad. Si tratáramos de equipar esta cuestión y elimináramos únicamente el personal que computa tras el cargo de Maquillaje y Peluquería en Ficción, la presencia de mujeres descendería a un 38%. Se demuestra con ello no solo la dificultad comparativa de los resultados brutos por tipo de largometraje, sino también que, tras un porcentaje que presenta parámetros equitativos, se pueden identificar dinámicas no igualitarias en base al género.

Tabla 9. Porcentaje de profesionales en los diferentes tipos de largometraje y cargo

	Ficción		Animación		Documental	
	%M	% H	% M	% H	% M	% H
Producción	26%	74%	10%	90%	24%	76%
Dirección	34%	66%	18%	82%	21%	79%
Guion	39%	61%	43%	57%	33%	67%
Comp. Musical	30%	70%	0%	100%	21%	79%
D. Producción	50%	50%	82%	18%	65%	35%
D. Fotografía	15%	85%	20%	80%	29%	71%
Montaje	37%	63%	38%	63%	37%	63%
D. Artística	66%	34%	71%	29%	75%	25%
D. Vestuario	83%	17%	100%	0%	80%	20%
Maq y Peluquería	76%	24%	-	-	82%	18%
R. Sonido	33%	67%	27%	73%	14%	86%
Efect. Especiales	35%	65%	71%	29%	29%	71%
Total	41%	59%	31%	69%	31%	69%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

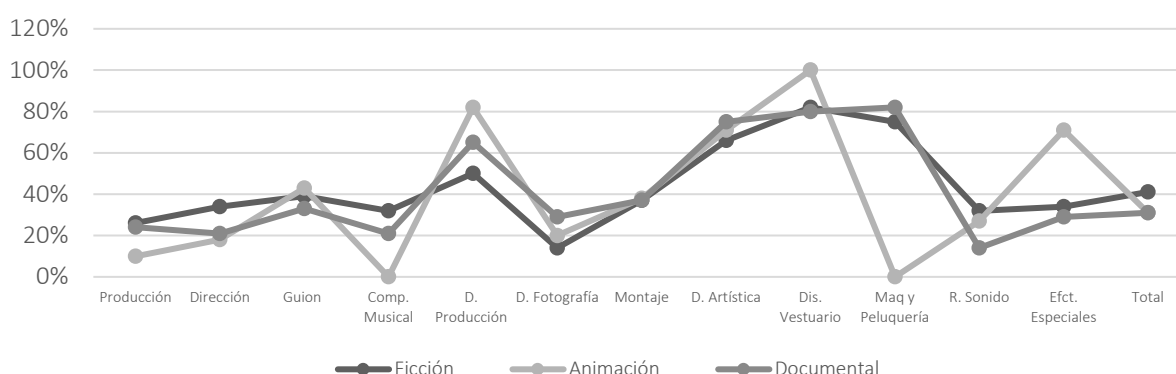
En cuanto a la comparativa por cargos, más allá de las limitaciones, observamos que la segregación horizontal y vertical es común a todas las tipologías de largometrajes, aunque con una ruptura significativa por parte de la Animación en los datos obtenidos este 2024. En los tres tipos de largometrajes encontramos la coincidencia de que los cargos masculinizados son mayoritarios con respecto a los feminizados y/o equitativos, y que la ocupación de unos y otros atiende, efectivamente, a roles de género. También

apreciamos como rasgo común que en los cargos de poder hay una menor presencia de mujeres, frente a una mayor presencia de estas en los cargos de base.

Comenzamos con los seis cargos que coinciden en distribuciones masculinizadas en los tres tipos de largometrajes. Estos cargos masculinizados son Composición Musical (Animación - 0%M, Documental - 21%M y Ficción - 30%M), Dirección de Fotografía (Ficción - 15%M, Animación - 20%M y Documental - 29%M), Montaje (Ficción y Documental - 37%M y Animación - 38%M), Producción (Animación - 10%M, Documental - 24%M y Ficción -26%M) y Dirección (Animación - 18%M, Documental - 21%M y Ficción - 34%M). Además de la masculinización de los cargos, estos dos últimos son dos de los tres cargos que conforman el grupo profesional de Liderazgo, por lo que ya podemos adelantar que la segregación vertical va a estar presente también en los tres tipos de largometrajes.

Pasamos a los cargos coincidentes en distribuciones feminizadas e identificamos lo que podríamos llamar «la triada feminizada»: Diseño de Vestuario (Ficción - 83%M, Documental - 80%M y Animación - 75%M,), Maquillaje y Peluquería (Documental - 82%M y Ficción - 76%M) y Dirección Artística (Animación - 71%M, Ficción - 66%M y Documental - 75%M). El cargo de Dirección de Producción resulta un cargo equitativo en Ficción, con un 50% de mujeres, y feminizado en Documental y Animación, con una respectiva representatividad del 65% y del 82% de mujeres.

Ocupación de mujeres por cargo y tipo de largometraje



Para finalizar la comparativa, vamos a observar los cargos con resultados desiguales por tipo de largometraje. Estas diferencias se presentan especialmente tras los cargos de

Guion y Efectos Especiales. Guion aparece como un cargo masculinizado en Ficción y en Documental, con un 39% y un 33% de mujeres respectivamente, pero en Animación resulta un porcentaje equitativo, con un 43% de mujeres tras la ocupación de este. En el caso de Efectos especiales la polaridad se torna más acentuada, pasando de una representatividad masculinizada en Documental y Ficción, con un 29% y un 35% de mujeres, a un porcentaje feminizado, con una representatividad del 71%, en Animación.

Estos resultados en Animación rompen con patrones históricos de masculinización; no obstante, pese a estas rupturas, continúa advirtiéndose una estructura laboral jerárquica, pues presenta índices más masculinizados en la cúspide.

Si observamos o comparamos las diferentes estructuras a través de la jerarquización de los grupos profesionales, observamos que las mujeres representan solo un 18% del Grupo Directivo de Animación, mientras que llegan a representar un 26% en Documental y un 31% de mujeres en Ficción. En todos ellos, los porcentajes del Grupo Directivo son masculinizados, especialmente en Animación.

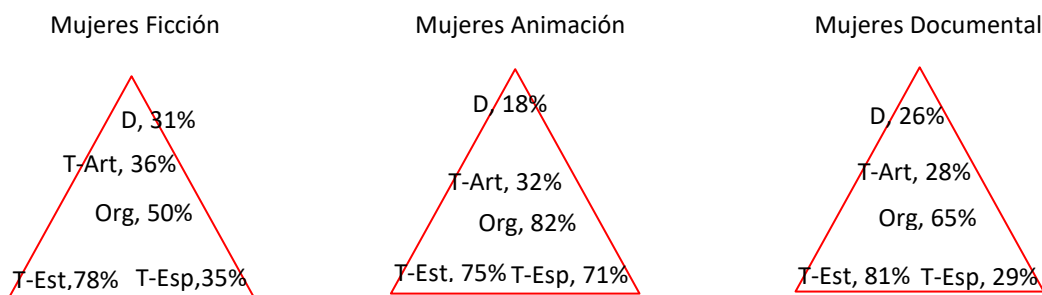
Tabla 10. Representatividad de mujeres por grupos profesionales y tipo de largometraje 2024

	Ficción	Animación	Documental
Grupo Directivo	31%	18%	26%
Grupo Técnico-Artístico	36%	32%	28%
Grupo Organizativo	50%	82%	65%
Grupo Técnico-Especialista	35%	71%	29%
Grupo Técnico-Estético	78%	75%	81%

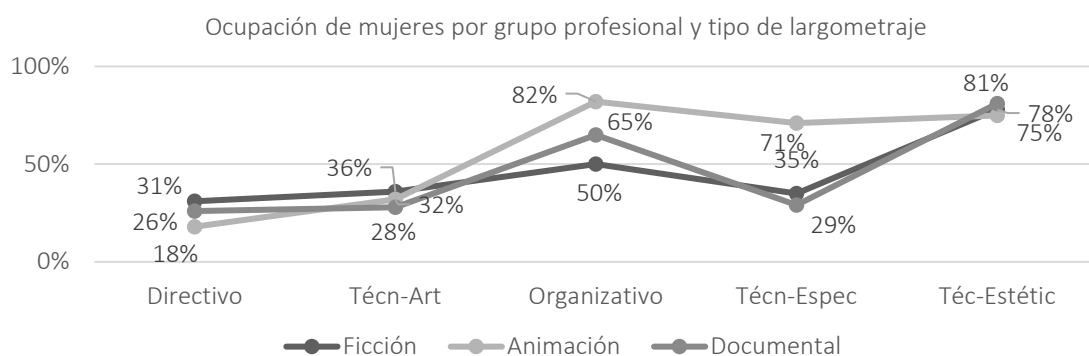
Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Descendiendo al Grupo Técnico-Artístico, vemos cómo coincide la masculinización en los tres tipos de largometraje. Tras este grupo las mujeres representan un 28% en Documental, un 32% en Animación y un 36% en Ficción, evidenciándose una mayor masculinización en este nivel de la jerarquía en Documentales. También cabe señalar que, de nuevo, Ficción presenta los índices más suaves de masculinización de este grupo y el superior. Si nos distanciamos de los puestos con mayor rango de poder,

encontramos el Grupo Organizativo, que oscila entre equitativo y feminizado según el tipo de largometraje. Equitativo resulta en Ficción, con un 50% de mujeres, y feminizado en Documental y Animación, con una representatividad de mujeres del 65% y del 82% respectivamente.



Finalmente, la base conformada por Grupo Técnico-Estético y Técnico-Especialista se presenta feminizada en Animación, con una representatividad de mujeres del 75% y del 71% respectivamente. Y Ficción y Documental presentan la tradicional polarización: feminización del Grupo Técnico-Estético, con un 78% y 81%, y masculinización del Grupo Técnico-Especialista, con un 35% y 29% respectivamente.



En definitiva, como característica común podemos extraer que la segregación vertical y la segregación horizontal se mantienen en los tres tipos de largometrajes, aunque con algunas diferencias. Respecto a la segregación horizontal, aparecen más acentuadas o con una reproducción más hegemónica en Ficción y Documental, pero se contrarresta en Animación, donde la segregación vertical es más acentuada, con una base estructural feminizada, pero con mayores índices de masculinización en los puestos de poder.

II. Diez años sobre la representatividad de las mujeres en la estructura laboral del largometraje español: 2015-2024

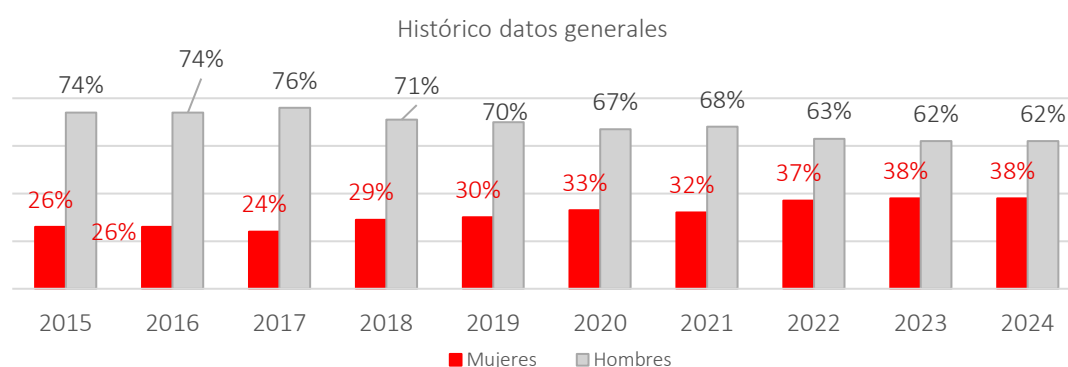
En los últimos diez años se han registrado un total de 1.612 largometrajes. Cada año se identifica una tendencia de crecimiento, generalmente al alza, en la muestra de largometrajes. En 2015 se contabilizaron 143 películas, mientras que en 2024 se alcanza el máximo histórico de 205 títulos. Esto supone una tasa de crecimiento promedio anual de 4,1% en los últimos nueve años.

Tabla 11. Producción por años y tipo de largometraje. Tasa de crecimiento promedio anual

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TCRM 2015-2024
Total	143	154	131	152	146	155	159	166	201	205	4,1%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

La representatividad de mujeres en el sector del largometraje también ha ido incrementándose en estos diez años. El histórico daba comienzo con una representatividad de mujeres del 26% y, aunque se ha llegado a valores mínimos del 24% en 2017, en 2023 y 2024 se alcanzan representatividades máximas del 38% de mujeres en el sector. Desde 2015 a 2024 experimentan un crecimiento neto de 12 puntos porcentuales, lo que supone una tasa de crecimiento promedio anual del 4,2%, que asciende al 4,7% si nos referimos a la tasa de crecimiento respecto de los últimos cinco años.



Comprobamos que el sector del largometraje ha estado históricamente masculinizado, pues en los últimos diez años la representatividad de las mujeres no ha llegado al 40%, aunque cada vez se encuentren en porcentajes más cercanos a este mínimo equitativo. Como señalábamos, de 2015 a 2024 el incremento neto es de 12 puntos porcentuales, lo que supone una media del 1,3%, en base a cuyo dato podríamos inferir que el sector podría llegar a mínimos equitativos en 1,7 años. Es decir, si continúa esta tendencia de crecimiento, en 2026 el sector del largometraje español podría llegar a una distribución equitativa en base al género de sus profesionales, donde las mujeres representarían el 40% de este.

1. Comparativa desagregada por cargos de responsabilidad y grupos profesionales

Al analizar la ocupación de los distintos cargos en el sector del largometraje, se pueden observar tanto aspectos positivos como negativos.

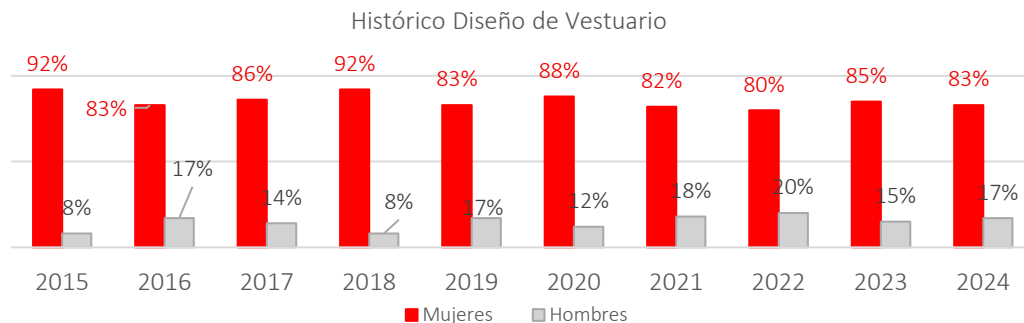
En primer lugar, se constata que el sector sigue caracterizándose por una fuerte masculinización general, con solo unos pocos cargos feminizados y equitativos frente a una mayoría de cargos masculinizados. La ocupación de unos cargos y otros en base al género demuestra una clara reproducción histórica de la segregación laboral de género. Por un lado, la segregación horizontal se manifiesta en que las mujeres tienden a ocupar puestos relativos a la estética y la organización y, por otro, la segregación vertical se evidencia en que estos cargos, feminizados o equitativos, se sitúan en las estructuras de base y alejados de los puestos jerárquicos de toma de decisión.

Como aspecto positivo cabe señalar que, a lo largo de estos diez años, se ha observado una progresiva reducción de la masculinización en la mayoría de los cargos masculinizados, lo que apunta a una lenta pero sostenida transformación estructural en la industria.

Comenzamos el recorrido histórico con los cargos que a lo largo de todos estos años han resultado feminizados. Estos cargos son Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería.

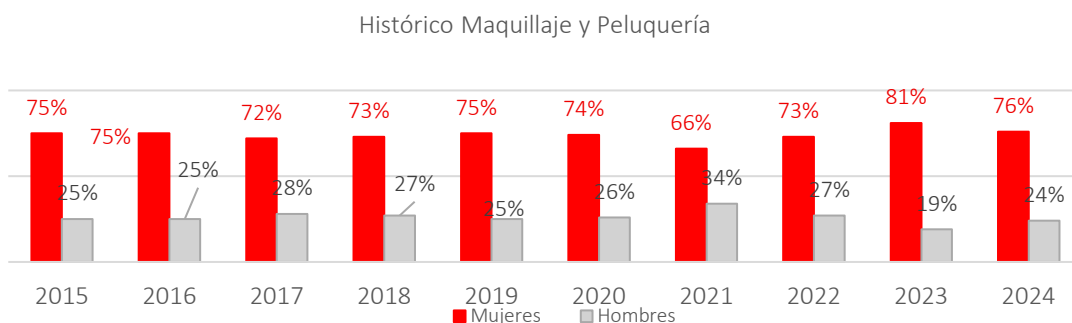
Diseño de Vestuario

Diseño de Vestuario es un cargo que ha oscilado entre porcentajes de representatividad de mujeres máximos (un 92% en 2015 y 2018) y mínimos (un 80% en 2022). Como podemos observar, de 2015 a 2024 la representatividad de mujeres ha descendido 9 puntos porcentuales, obteniendo una tasa de crecimiento promedio anual negativa de un -1,2%. Este decrecimiento ofrece una lectura que resulta positiva, ya que señala que hay una tendencia, aunque lenta, hacia representatividades más equitativas. Con esta tendencia, Diseño de Vestuario necesitaría más de 22 años para llegar a establecerse dentro de los parámetros máximos equitativos.



Maquillaje y Peluquería

Maquillaje y Peluquería llegó a máximos de feminización del 81% en 2023, y a mínimos del 66% en 2021. Respecto a la tasa de crecimiento promedio anual, resulta del 0,1% si tenemos en cuenta todo el histórico, y del 0,2% si nos remitimos a los últimos cinco años. Aunque estas tasas refieran un crecimiento muy leve, o incluso un estancamiento, en el histórico también se reflejan algunos decrecimientos, como por ejemplo los 5 puntos porcentuales que caen de 2023 a 2024.

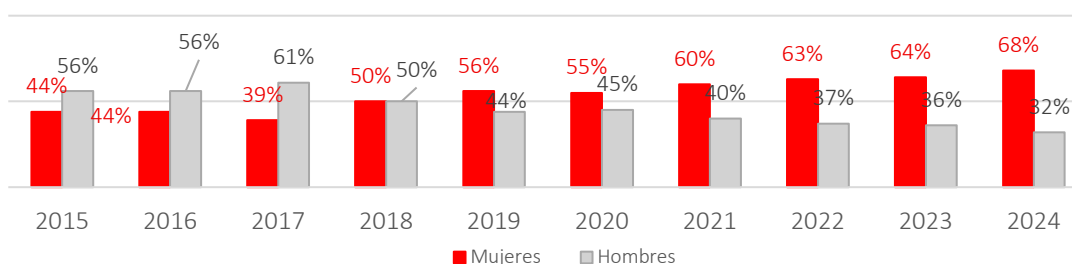


Dirección Artística

Continuamos descendiendo en términos de feminización y encontramos Dirección Artística. Tras este cargo identificamos una evolución que ha oscilado de intervalos equitativos, en seis de los diez años de estudio, a porcentajes masculinizados en 2017, con un 39% de representatividad de mujeres, pasando a incluirse en el grupo de cargos feminizados en los tres últimos años.

La tasa de crecimiento promedio anual en Dirección Artística es de un 4,5% y del 4,4% si nos remitimos a los últimos cinco años. Tras este cargo obtenemos un incremento neto anual del 2,7%, en base a lo cual se podría indicar que la tendencia es continuar feminizándose.

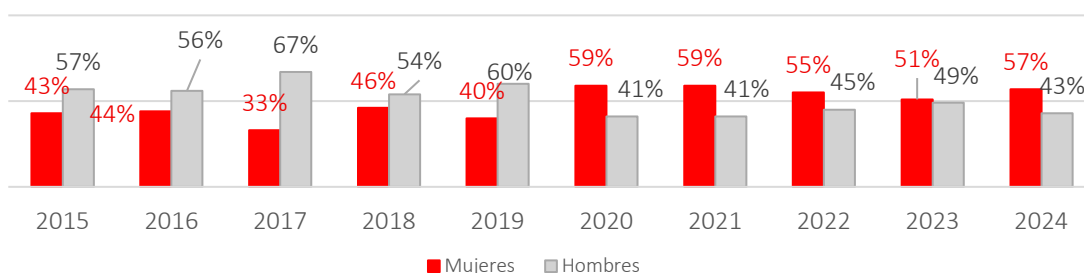
Histórico Dirección Artística



Dirección de Producción

Pasamos a Dirección de Producción, que se presenta como cargo equitativo en la mayoría de los años registrados, con la excepción del año 2017, en el que las directoras de producción representaron el 33% del total de profesionales. En el resto de los años identificamos oscilaciones entre mínimas del 40% de representatividad de mujeres, en 2019, hasta máximas del 59% en 2020 y 2021. La tasa de crecimiento promedio anual es de un 3,1% y se eleva al 7,2% si el cálculo lo realizamos respecto a los últimos cinco años.

Histórico Dirección de Producción

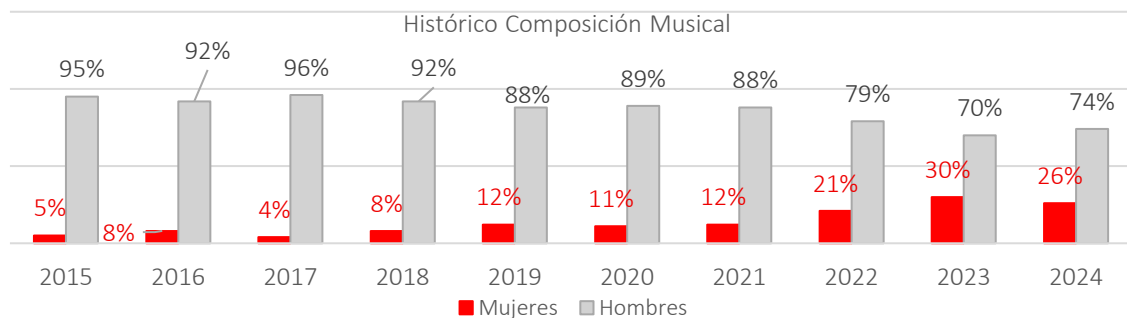


Su incremento neto anual de 2015 a 2024 resulta del 1,5%, por lo que la tendencia apuntaría a una posterior feminización del cargo.

Tras el análisis de estos cuatro cargos, los ocho restantes se presentan a lo largo de los diez años como cargos masculinizados. Procedemos a desglosar este grupo de cargos aplicando el criterio de mayor a menor porcentaje de resultado obtenido tras la tasa de crecimiento promedio anual.

Composición Musical

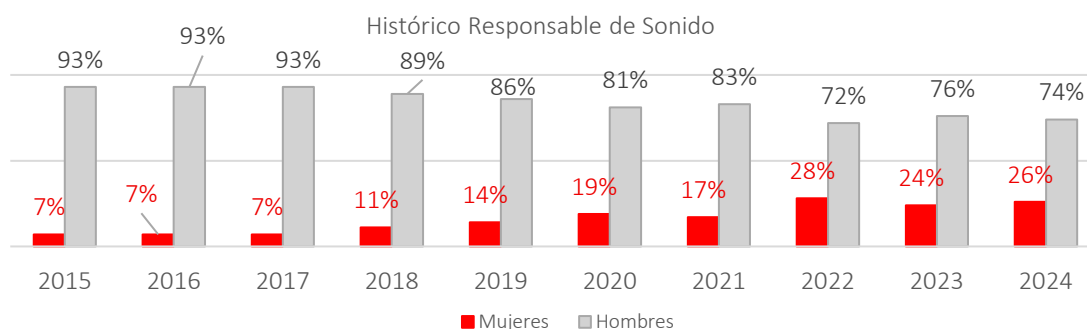
En primer lugar, observamos Composición Musical, cuya tasa de crecimiento promedio anual obtenida, respecto de 2015, es de un 20%, y de un 16,8% respecto de 2019. Este cargo comenzaba el histórico con una representatividad de mujeres del 5% y, en 2023, las compositoras musicales llegan a representar un 30%, lo cual supone el valor más alto de este periodo temporal. El histórico finaliza con un descenso de 4 puntos porcentuales respecto a la representatividad obtenida en 2023. Pese a ello, el incremento neto medio anual obtenido se sitúa en un 2,3%, por lo que se podría inferir que se necesitarían más de cinco años para romper con la masculinización tras este cargo.



Responsable de Sonido

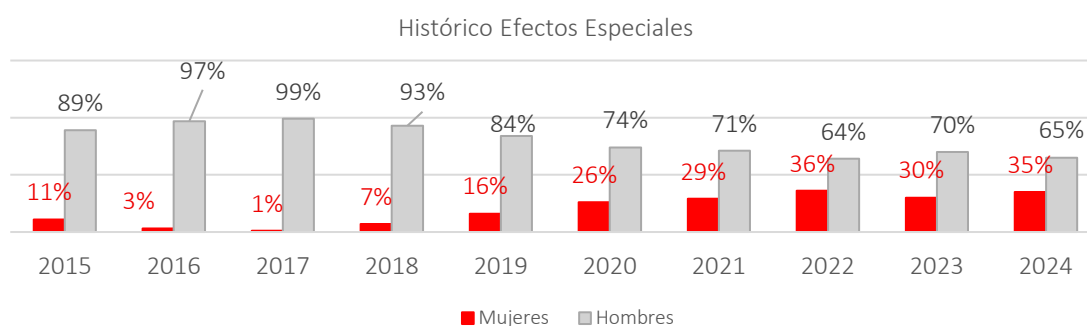
Continuamos con el otro cargo musical, Responsable de Sonido, que presenta una tasa de crecimiento promedio del 15,9% respecto de 2015, y del 13,6% respecto de 2019. La representatividad mínima de mujeres es del 7%, manteniéndose así en los tres primeros años de estudio. El valor máximo es de un 28% y se alcanzó en 2022, aunque el histórico finaliza con el segundo valor más alto, que se sitúa en un 26%. En este caso, su

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



Efectos Especiales

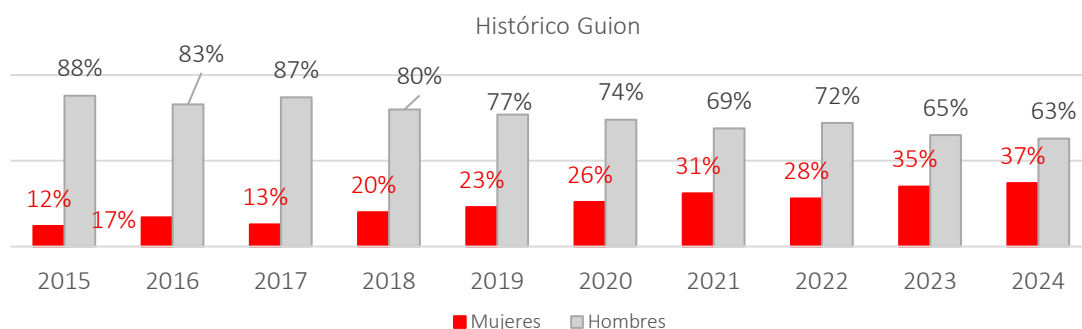
Efectos Especiales obtiene una tasa de crecimiento promedio anual en representatividad de mujeres del 13,7% y del 16,9%, teniendo en cuenta los últimos nueve o cinco años. Efectos Especiales supone el dato más bajo en representatividad de todo el histórico de cargos. En 2017, las profesionales tras este cargo llegaron a representar únicamente un 1%. En contrapartida, la representatividad más alta se alcanza en 2022, con un 36%, y en 2024 se cierra el histórico con el segundo valor más alto, con un 35%. El incremento neto anual medio de mujeres en Efectos Especiales se sitúa en un 2,7%, con cuyo dato situaríamos su entrada en parámetros de mínimos equitativos en unos dos años.



Guion

Presenta una tasa de crecimiento promedio anual en representatividad de mujeres de 13% respecto de 2015, y del 10,2% respecto de 2019. Sus valores mínimos y máximos corresponden con el año de inicio y fin. En 2015 las guionistas representaban un 12%

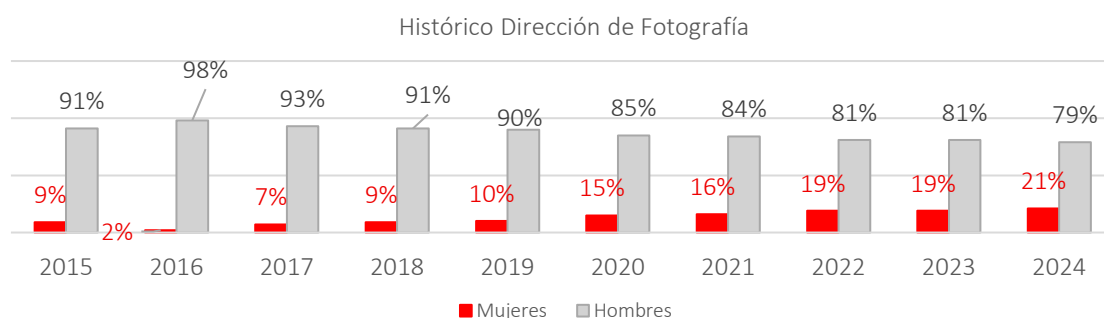
del total de profesionales tras el cargo, y en 2024 han llegado a máximas del 37%. El incremento neto anual medio en Guion se sitúa en un 2,8%, por lo que, si se mantiene esta tendencia, en aproximadamente un año se llegarían a mínimos equitativos. Es especialmente interesante la evolución de mujeres tras este cargo porque pertenece al Grupo de Liderazgo, los que influye de manera directa sobre el contenido del largometraje.



Dirección de Fotografía

Seguimos con un cargo que se sitúa dentro del Grupo Técnico-Artístico, Dirección de Fotografía, que obtiene una tasa de crecimiento promedio anual del 9,8%, que asciende a un 15,9% si observamos el crecimiento de los últimos cinco años.

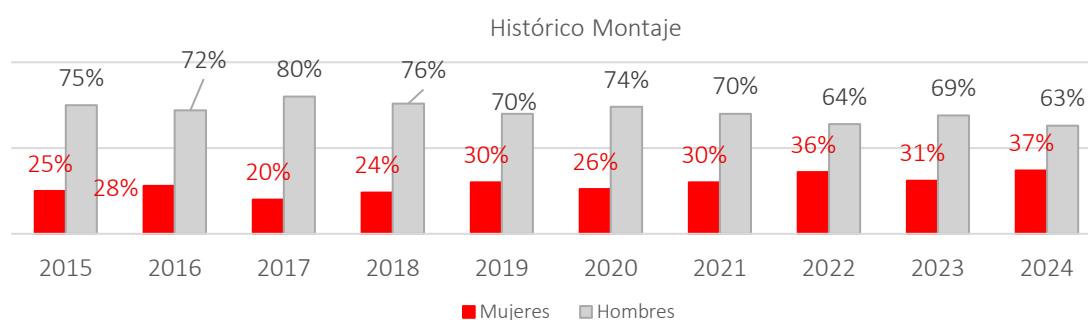
Dirección de Fotografía protagoniza el segundo dato más bajo del histórico en representatividad de mujeres, con solo un 2% obtenido en 2016. Tras un crecimiento progresivo, las directoras de fotografía llegan a representar máximos del 21% en 2024. En función de los datos obtenidos en el histórico, el incremento neto de mujeres tras el cargo es de 1,3%, lo que nos indica que se necesitarían más de 14 años para entrar en parámetros equitativos.



Con las tasas de crecimiento promedio anual más bajas respecto al año de inicio del histórico se encuentran Montaje, Dirección y Producción.

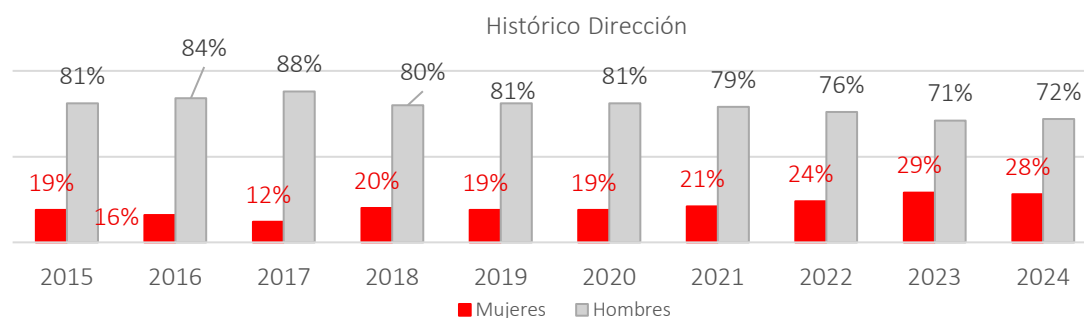
Montaje

Montaje, que forma parte de los cargos ubicados dentro del Grupo Técnico-Artístico, obtiene una tasa de crecimiento promedio anual del 4,5% respecto de 2015, y del 4,4% respecto de los últimos cinco años. Los valores mínimos en representatividad de montadoras se localizan en 2017, con un 20%, y los máximos en 2024, cerrando el histórico, con un 37%. En Montaje se obtiene un incremento neto en representatividad de mujeres de un 1,4%, por lo que se necesitarían más de dos años para llegar a mínimos equitativos si esta tendencia se mantuviera.



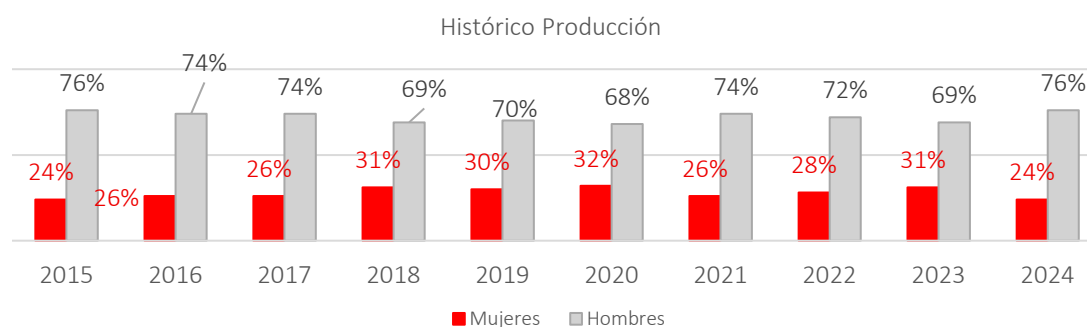
Dirección

En Dirección, la tasa de crecimiento promedio anual obtenida es de un 4,3% respecto de 2015, y se eleva hasta el 7,9% si nos remitimos al crecimiento de los últimos cinco años. Tras este cargo, la representación mínima de directoras fue de un 12% en 2017, y la máxima se alcanza en 2023, con un 29%. En 2024, cierran el histórico con una representatividad del 28%, lo que supone un descenso de un 1% respecto del año anterior. El incremento neto de directoras se sitúa en un 1%, por lo que se necesitarían más de 12 años para llegar a intervalos mínimos equitativos en este cargo.



Producción

El otro cargo que cierra el Grupo de Liderazgo, Producción, presenta una tasa de crecimiento promedio anual del -0,1% respecto de 2015, y de un -4,5% si acotamos el periodo a los últimos cinco años. Como podemos observar, el porcentaje de productoras y productoras ejecutivas comienza y termina el histórico con una representatividad del 24%, coincidiendo además con el valor mínimo registrado.



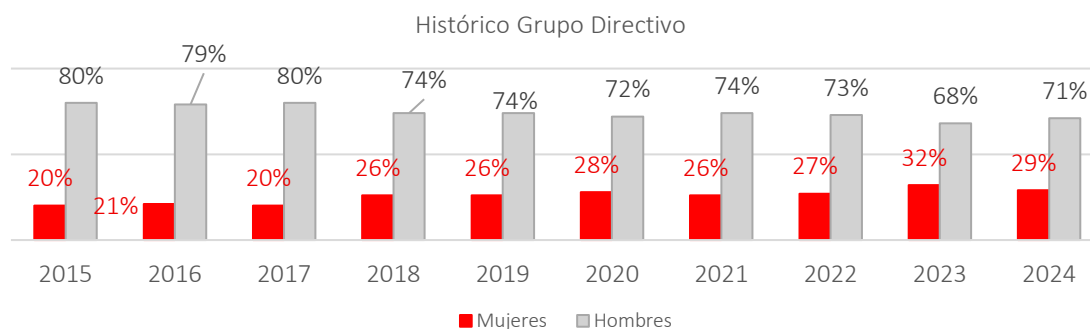
Por ello, el incremento neto en Producción, en diez años, es de un 0%. Finalizamos señalando que el porcentaje máximo de productoras se localiza en 2020, con un 32%, lo que supone una diferencia de 8 puntos porcentuales si lo comparamos con los últimos datos registrados de 2024.

Tabla 12. Crecimiento neto de 2023 a 2024, incremento neto anual de 2015 a 2024 y tasa de crecimiento promedio anual respecto de 2015 (últimos 9 años) y 2019 (últimos 5 años) por cargo de responsabilidad y sexo

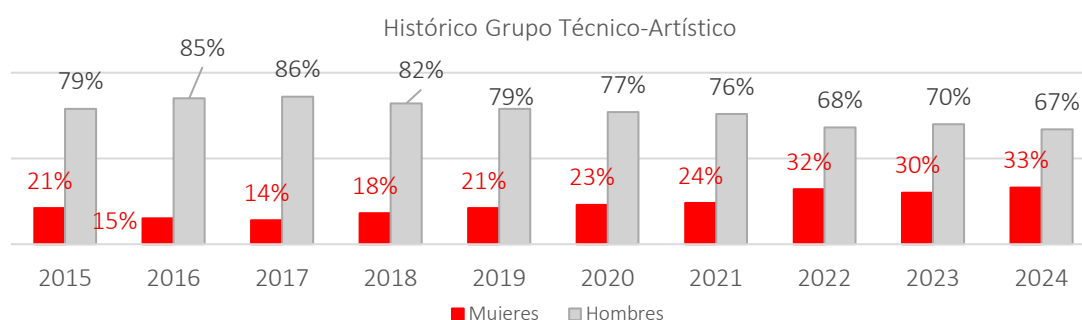
	Crec. neto 2024-23	Incr. neto 2024-15	TCRM 2015-24	TCRM 2019-24
Prod.	-7%	0,0%	-0,1%	-4,5%
Direc.	-1%	1,0%,5%	4,3%	7,9%
Guion	2%	2,8%	13,4%	10,2%
C. Mus.	-4%	2,3%	20,2%	16,8%
D. Prod.	6%	1,5%	3,1%	7,2%
D. Foto.	2%	1,3%	9,8%	15,9%
Montaje	6%	1,4%	4,5%	4,4%
D. Artís.	4%	2,7%	5,0%	4,0%
Dis. Vest.	-2%	-1,0%	-1,2%	0,0%
Maq/Pel.	-5%	0,1%	0,1%	0,2%
Sonido	2%	2,2%	15,9%	13,6%
E. Esp.	5%	2,7%	13,7%	16,9%
Total	0%	1,3%	4,2%	4,7%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

De manera más concreta, procedemos a realizar la comparativa sobre la evolución de la representatividad de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, de tal manera que podamos analizar el comportamiento de la segregación vertical a lo largo de los últimos diez años.

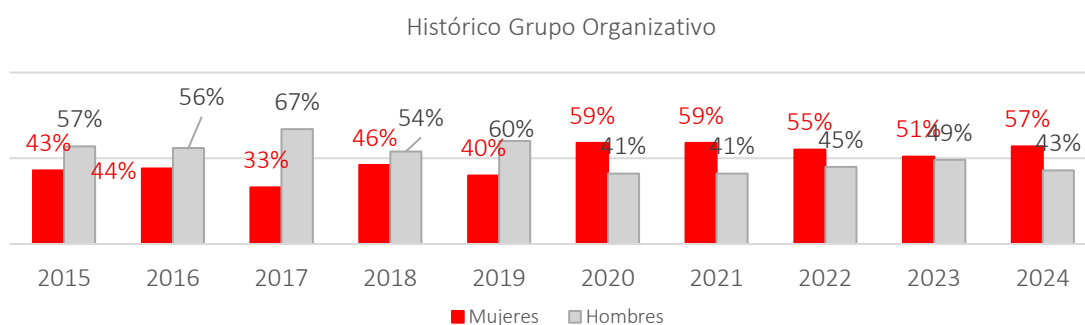


Iniciamos con el Grupo Directivo, Producción, Dirección y Guion, y observamos que a lo largo de todo el histórico se establece como grupo masculinizado, con porcentajes que oscilan entre el 20% y el 32% en representatividad de mujeres. El histórico se iniciaba con un 20% de mujeres tras el mencionado grupo, coincidiendo con los porcentajes mínimos históricos, y el porcentaje más alto se localiza en 2023, con un 32%. En 2024, finaliza el histórico con una representatividad de mujeres del 29%, lo que implica un descenso de 3 puntos porcentuales respecto de 2023.

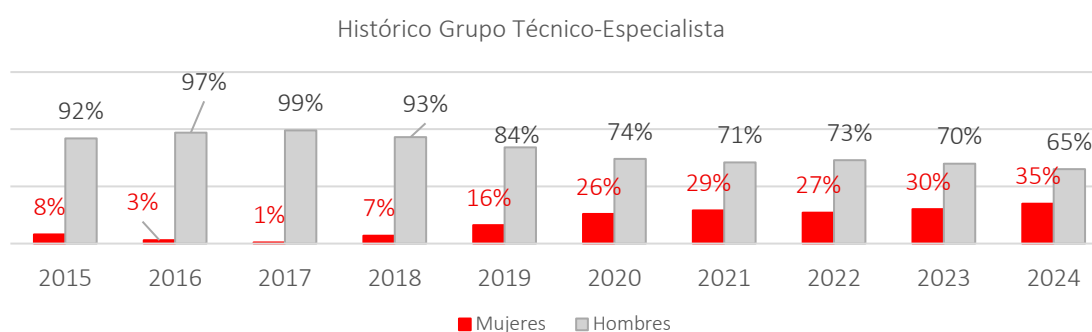


El Grupo Técnico-Artístico evidencia la histórica masculinización. Este grupo comenzaba el histórico con una representatividad de mujeres del 21% y finaliza con un 33%, suponiendo un incremento neto del 12% en diez años. La tasa de crecimiento promedio anual se sitúa en un 5,2% respecto de 2015, y del 9,5% respecto de 2019. Como podemos observar, el Grupo Técnico-Artístico ha experimentado un crecimiento mayor que el del Grupo Directivo, lo cual refleja una mayor resistencia al cambio por parte del grupo que concentra más poder.

Descendemos al Grupo Organizativo y la presencia de mujeres aumenta notablemente, dejando ya probada la aplicabilidad histórica de la segregación vertical. En concreto, la representatividad de mujeres se incrementa hasta establecerse como el único grupo con una distribución equitativa en base al género de los cinco que conforman esta estructura. En 2015, las mujeres representaban el 43% de este grupo, y en 2024, un 57%, lo que supone un incremento neto de 14 puntos. Si observamos las tasas de crecimiento promedio anual, obtenemos que es de un 3,2% respecto de 2015, y del 7,3% respecto de 2019, evidenciando que la tendencia acelera el crecimiento en los últimos años.

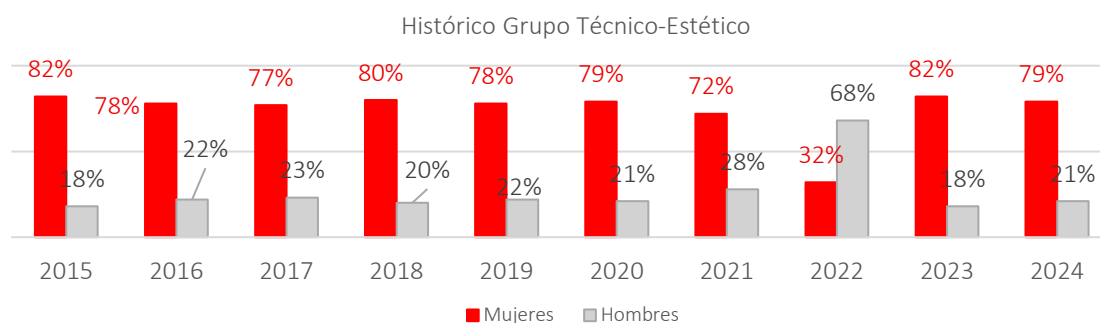


Llegamos a la base de la estructura, conformada por el Grupo Técnico-Estético y Técnico-Especialista, y encontramos la polarización característica de la segregación horizontal. Esta nos permite constatar que, en un mismo nivel estructural, la ocupación de unos cargos y otros se configura en base a roles y estereotipos de género. Por ello, vamos a advertir que uno de los grupos históricamente está masculinizado y el otro feminizado.



El Grupo Técnico-Especialista es el que ha llegado a índices de mayor masculinización de la estructura, pese a encontrarse en la base. En 2016 y 2017 las mujeres tras este llegaron a representar un 3% y un 1% respectivamente. Los valores más altos se concentran en el último tramo del histórico, que finaliza en 2024 con máximas del 35% de técnicas especialistas. El crecimiento neto respecto de 2015 es de 27 puntos

porcentuales, lo cual resulta especialmente significativo, pues muestra una tendencia en alza hacia una distribución más equitativa. Por otra parte, la tasa de crecimiento neto anual es la más alta de las obtenidas por el resto de los grupos, llegando al 17,1% respecto del año de inicio, y al 16,9% respecto de los últimos cinco años.



El Grupo Técnico-Estético es el otro grupo de base y, por el contrario, aparece como el único grupo feminizado, manteniéndose en estos términos a lo largo de todo el histórico. En 2015, las mujeres representaban un 82% y en 2024 descienden al 79%. Esto supone un decrecimiento neto de 3 puntos en diez años. Por ello, la tasa de crecimiento neto anual es negativa, del -0,4% respecto al año de inicio. No obstante, si nos remitimos a los últimos cinco años, la tasa se torna positiva y pasa al 0,3%. Este hecho indica más bien un estancamiento o crecimiento muy leve en el último periodo.

Tabla 13. tasa de crecimiento promedio anual 2015-2024 y 2019-2024 por grupos profesionales

%M	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TCRM 15-24	TCRM 19-24
G. DIRC	20%	21%	20%	26%	26%	28%	26%	27%	32%	29%	4,2%	2,2%
G. TÉC-ART	21%	15%	14%	18%	21%	23%	24%	32%	30%	33%	5,2%	9,5%
G. ORG	43%	44%	33%	46%	40%	59%	59%	55%	51%	57%	3,2%	7,3%
G. TÉC-EST	82%	78%	77%	80%	78%	79%	72%	32%	82%	79%	-0,4%	0,3%
G. TÉC-ESP	8%	3%	1%	7%	16%	26%	29%	27%	30%	35%	17,8%	16,9%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Con estos datos comprobamos que la segregación vertical y horizontal se mantienen como elemento transversal de todo el histórico. En esta última parte se constata que históricamente las mujeres están más representadas en los grupos ubicados en la base y en los puestos medios de la estructura, y que, efectivamente, van descendiendo de modo significativo al acercarse a los puestos de poder. Concluimos también que las

tendencias apuntan a suavizar estos niveles de masculinización en los altos cargos debido a que las tasas de crecimiento promedio anual resultan positivas y señalan, a su vez, un menor crecimiento en el grupo situado en la cúspide de la estructura.

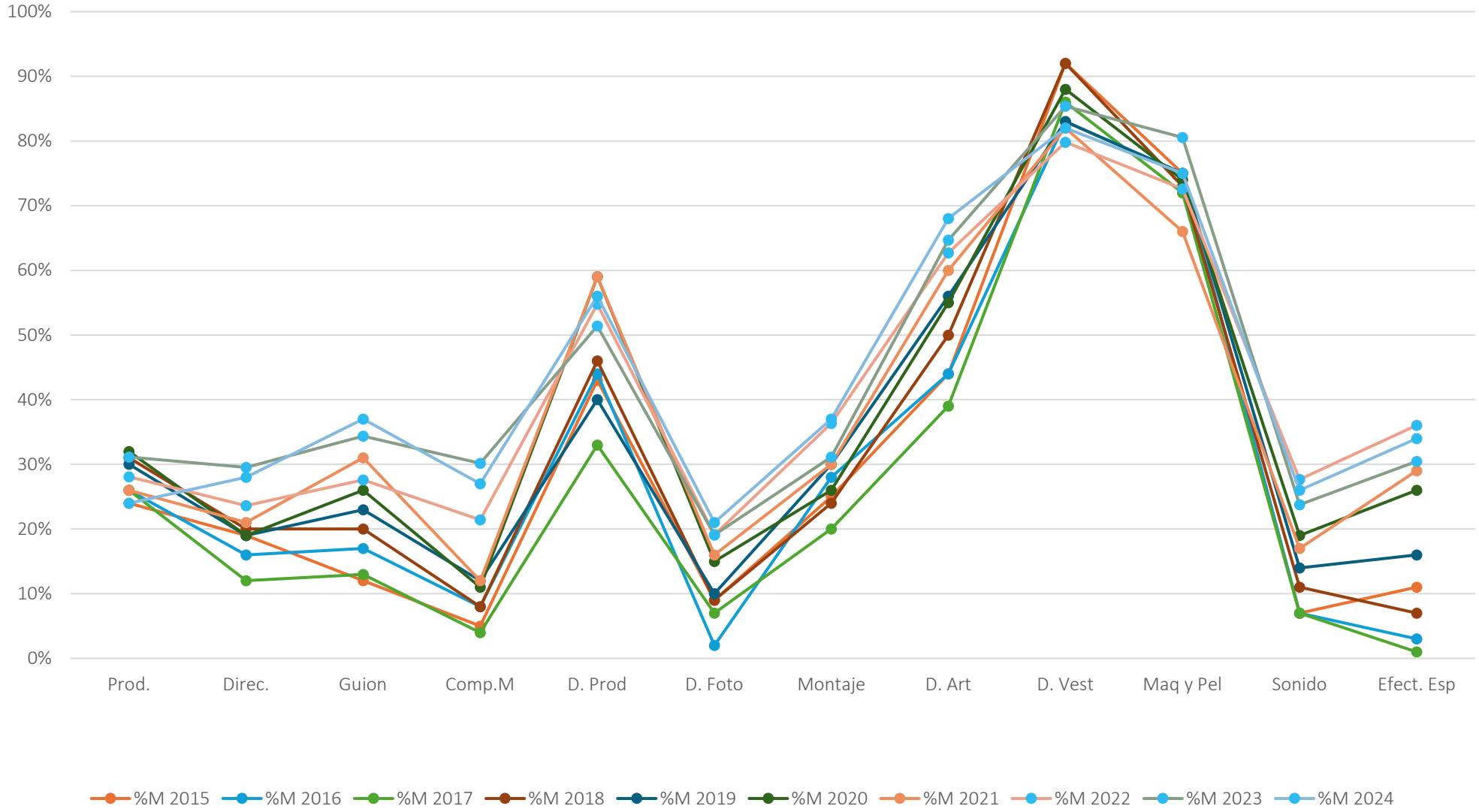
Tabla 14. Comparativa interanual por cargo de responsabilidad y género

%M AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	CRM
Prod.	24%	26%	26%	31%	30%	32%	26%	28%	31%	24%	0%
Direc.	19%	16%	12%	20%	19%	19%	21%	24%	29%	28%	4%
Guion	12%	17%	13%	20%	23%	26%	31%	28%	35%	37%	13%
C. Mus.	5%	8%	4%	8%	12%	11%	12%	21%	30%	26%	20%
D. Prod.	43%	44%	33%	46%	40%	59%	59%	55%	51%	57%	3%
D. Foto.	9%	2%	7%	9%	10%	15%	16%	19%	19%	21%	10%
Montaje	25%	28%	20%	24%	30%	26%	30%	36%	31%	37%	5%
D. Artís.	44%	44%	39%	50%	56%	55%	60%	63%	64%	68%	5%
Dis. Vest.	92%	83%	86%	92%	83%	88%	82%	80%	85%	83%	-1%
Maq/Pel.	75%	75%	72%	73%	75%	74%	66%	73%	81%	76%	0%
Sonido	7%	7%	7%	11%	14%	19%	17%	28%	24%	26%	16%
E. Esp.	11%	3%	1%	7%	16%	26%	29%	36%	30%	35%	14%
Total	26%	26%	24%	29%	30%	33%	32%	37%	38%	38%	4%

% H AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Prod.	76%	74%	74%	69%	70%	68%	74%	72%	69%	76%
Direc.	81%	84%	88%	80%	81%	81%	79%	76%	71%	72%
Guion	88%	83%	87%	80%	77%	74%	69%	72%	65%	63%
C. Mus.	95%	92%	96%	92%	88%	89%	88%	79%	70%	74%
D. Prod.	57%	56%	67%	54%	60%	41%	41%	45%	49%	43%
D. Foto.	91%	98%	93%	91%	90%	85%	84%	81%	81%	79%
Montaje	75%	72%	80%	76%	70%	74%	70%	64%	69%	63%
D. Artís.	56%	56%	61%	50%	44%	45%	40%	37%	36%	32%
Dis. Vest.	8%	17%	14%	8%	17%	12%	18%	20%	15%	17%
Maq/Pel.	25%	25%	28%	27%	25%	26%	34%	27%	19%	24%
Sonido	93%	93%	93%	89%	86%	81%	83%	72%	76%	74%
E. Esp.	89%	97%	99%	93%	84%	74%	71%	64%	70%	65%
Total	74%	74%	76%	71%	70%	67%	68%	63%	62%	62%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Evolución mujeres sector cinematográfico 2015-2024



2. Comparativa anual por tipo de largometraje: Ficción, Animación y Documental

Ficción se presenta cada año como el tipo de largometraje con producción mayoritaria. En 2015 comenzaba el histórico con una muestra de 63 largometrajes, llegando a cotas máximas de producción en 2023 con 123 largometrajes, y finalizando en 2024 con 119. En este periodo, Ficción obtiene una tasa de crecimiento promedio anual del 7,3%, lo que supone la tasa más alta obtenida frente al resto de tipología de largometrajes.

Animación, pese a ser minoritario en número de producciones anuales, obtiene la segunda tasa de crecimiento más alta, que se fija en un 5,4% en los últimos nueve años. El histórico de Animación daba comienzo en 2015 con una muestra de cinco largometrajes, aunque la producción mínima se localiza en 2020 con una muestra de tan solo un largometraje. En 2024 se cierra el histórico con el mayor registro de largometrajes de Animación, que asciende a ocho, coincidiendo con el valor registrado en 2022.

Tabla 15. Producción por años y tipo de largometraje. Tasa de crecimiento promedio anual

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Tasa de crecimiento promedio anual
Ficción	63	90	80	84	88	82	79	100	123	119	7,3%
Animación	5	3	3	4	3	1	4	8	6	8	5,4%
Documental	75	61	48	64	55	72	76	58	72	78	0,4%
Total	143	154	131	152	146	155	159	166	201	205	4,1%

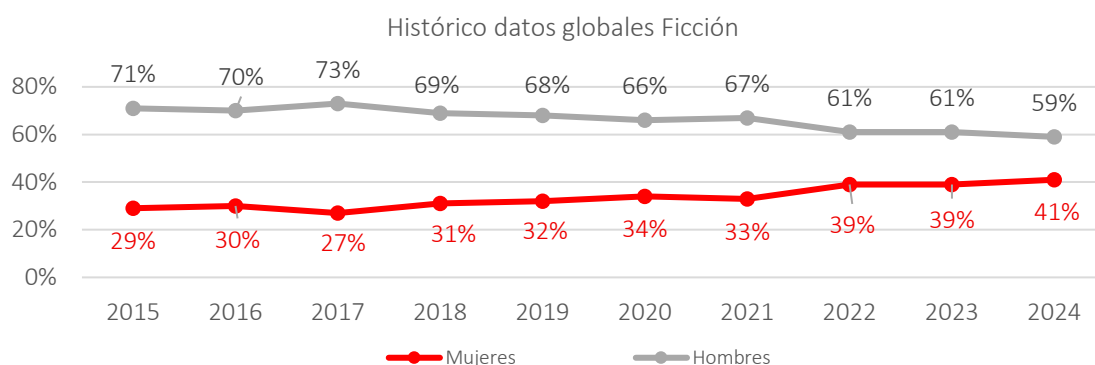
Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Documental constituye el segundo tipo de largometraje con mayor representatividad por año; sin embargo, registra el menor crecimiento. Su tasa de crecimiento promedio anual es del 0,4%, lo que indica un crecimiento muy leve o más bien un estancamiento. La variación de producciones en el rango de años estudiados no es muy alta, como refleja la tasa anterior. El histórico daba comienzo con una muestra de 75 documentales

y, tras llegar a mínimas de 48 documentales en 2017, finaliza con máximas de 78 documentales, tal como se ha registrado en 2024.

2.1. Comparativa interanual sobre la representatividad de las mujeres en los largometrajes de Ficción

En los últimos diez años, los largometrajes de Ficción presentan tanto un incremento en las producciones anuales como un incremento de la representatividad de las mujeres tras la ocupación de los principales cargos de responsabilidad, tal y como veíamos al inicio del apartado. De 2015 a 2024, la tasa de crecimiento promedio anual de la representatividad de mujeres en Ficción es de un 4%, y asciende a un 5% si observamos el crecimiento de los últimos cinco años.

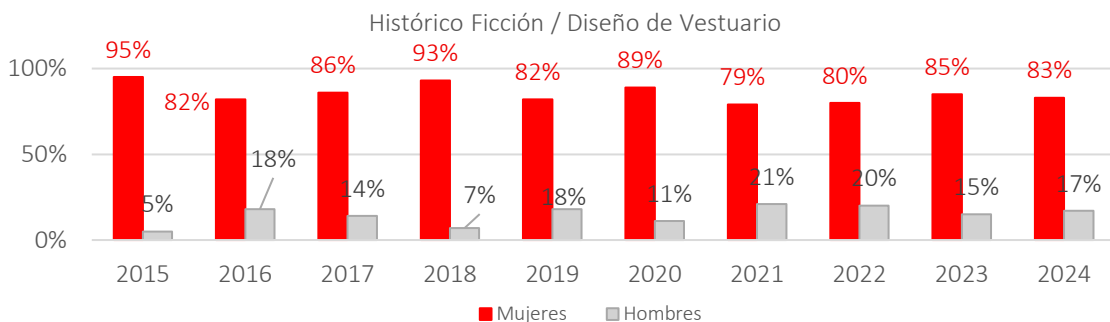


El histórico comenzaba en 2015 con una representatividad de mujeres del 29%. Tras llegar a mínimos de representatividad de un 27% en 2017, ha ido aumentando progresivamente hasta alcanzar el 41% en 2024. Este dato marca un punto de inflexión tras una década, rompiendo por primera vez con la tendencia histórica de masculinización del sector. Es decir, por primera vez las mujeres obtienen un nivel de presencia equitativo en el ámbito de la Ficción, lo cual resulta un dato especialmente significativo en términos de género. En cuanto a su estructura interna, observamos que el sector sigue organizado según las lógicas de segregación laboral por género, aunque dicha desigualdad ha ido suavizándose poco a poco en este tiempo.

Comenzamos con el análisis de la evolución de los dos únicos cargos que, a lo largo de todo el histórico, se presentan como feminizados: Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería.

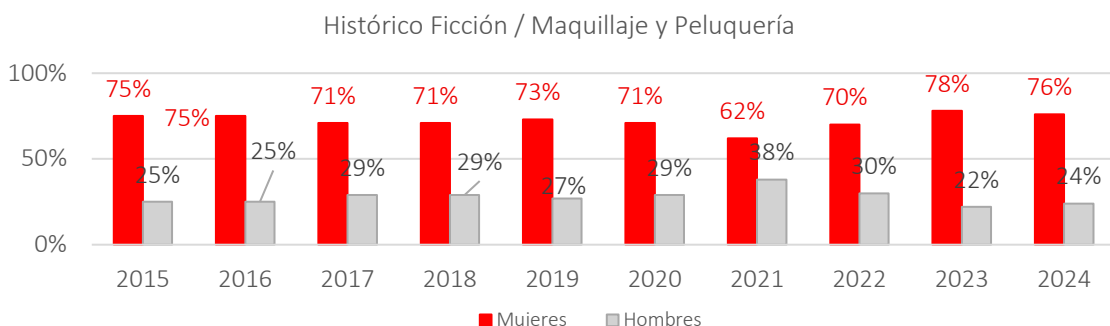
Diseño de Vestuario

Diseño de Vestuario es el cargo con mayores índices de feminización del histórico, aunque obtiene una tasa de crecimiento promedio anual negativa del -1%, lo que supone una leve reducción de la alta feminización del cargo. La representatividad de mujeres en Diseño de Vestuario ha oscilado entre porcentajes máximos, del 95% en 2015, y mínimos, del 79% en 2021. Las diseñadoras de vestuario cierran el histórico con una representatividad del 83%.



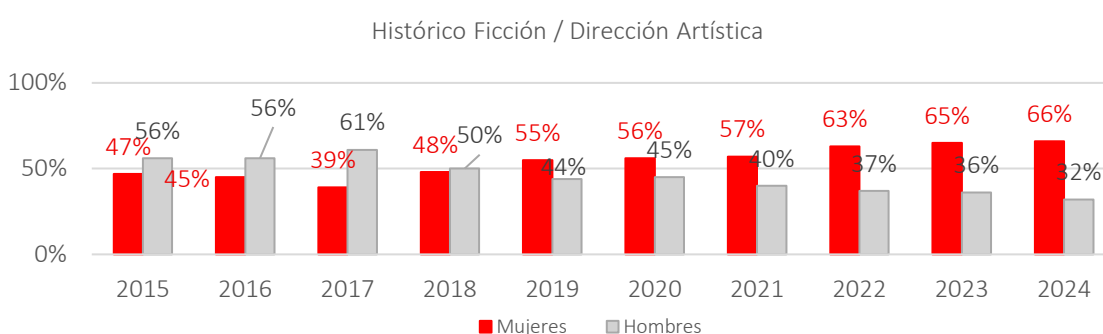
Maquillaje y Peluquería

Presenta una tasa de crecimiento promedio anual del 0%, y del 1% si la calculamos respecto de 2019; tasas que reflejan más bien un estancamiento en el crecimiento. En este histórico podemos observar que las oscilaciones porcentuales a lo largo del tiempo no son muy significativas. Las maquilladoras y peluqueras comenzaban el histórico con una representatividad del 75% y finalizan, en 2024, con un 76%. A lo largo del periodo de estudio, solo identificamos un valor superior a este 76%, y se localiza en 2022, donde las maquilladoras y peluqueras llegan a representar un 78% respecto del total de profesionales. En cuanto al valor mínimo de ocupación, se localiza en 2021, con un 62%, comportando el valor más cercano a los parámetros equitativos.



Dirección Artística

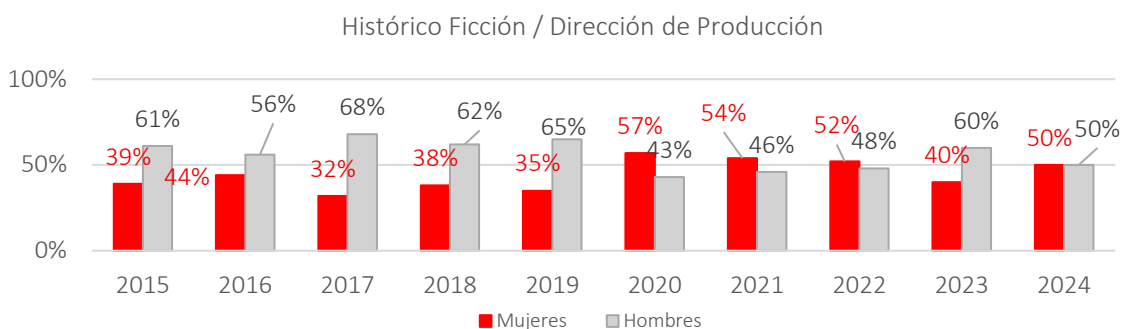
Además de estos dos cargos históricamente feminizados, Dirección Artística se incorpora a esta categoría según los resultados obtenidos en los últimos tres años. Es decir, en la mayor parte del histórico este cargo se definía como equitativo. Solo en 2017 descendió a intervalos masculinizados, con un 39% de mujeres, pero, desde 2022, las directoras artísticas han superado el 60% de representatividad. Su tasa de crecimiento promedio anual es de un 4%, tanto respecto de 2015 como de 2019, lo cual señala una clara pauta de crecimiento.



Dirección de Producción

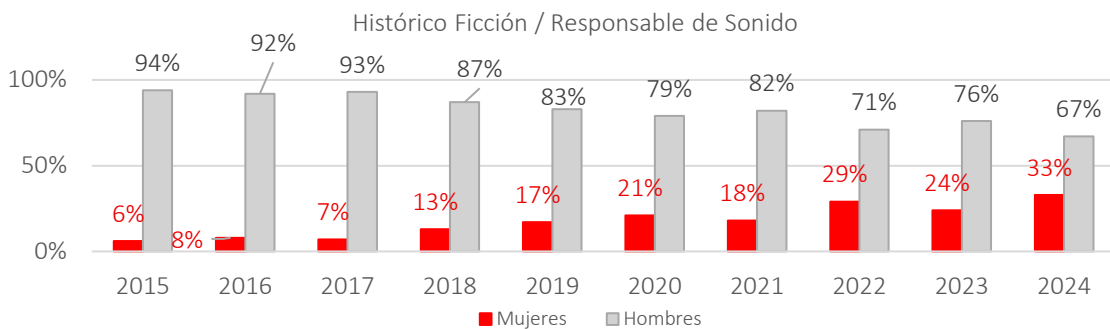
Dirección de Producción presenta, en seis de los diez años de estudio, porcentajes que se incluyen dentro de parámetros equitativos, oscilando entre mínimos del 40% a máximos del 57%. Actualmente, es el único cargo equitativo en Ficción y presenta una tasa de crecimiento promedio anual de un 3%, que asciende a un 8% si observamos los últimos cinco años.

Los restantes ocho cargos objeto de análisis obtienen porcentajes de representatividad masculinizados a lo largo de todo el periodo estudiado y, a su vez, registran tasas de crecimiento positivas.



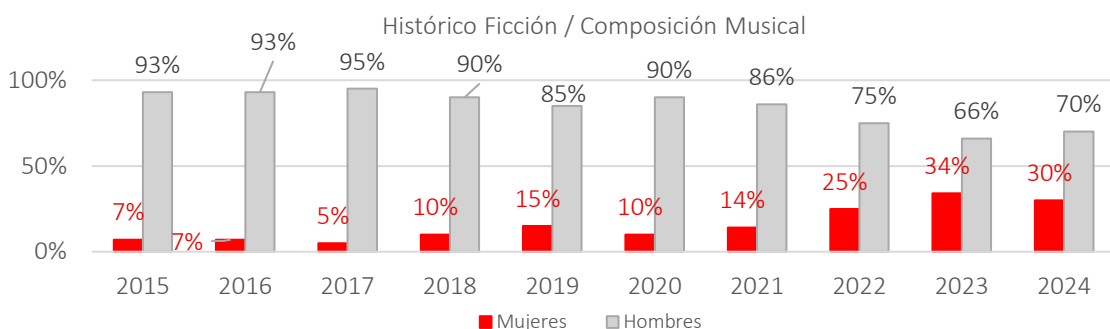
Responsable de Sonido

Responsable de Sonido presenta la tasa de crecimiento promedio anual más alta del histórico, con un 21%, aunque desciende a un 14% en los cinco últimos años. Las responsables de sonido representaron un 6%, en 2015, y diez años después han llegado a representar un 32% del total de profesionales, siendo este el valor máximo alcanzado en el histórico.



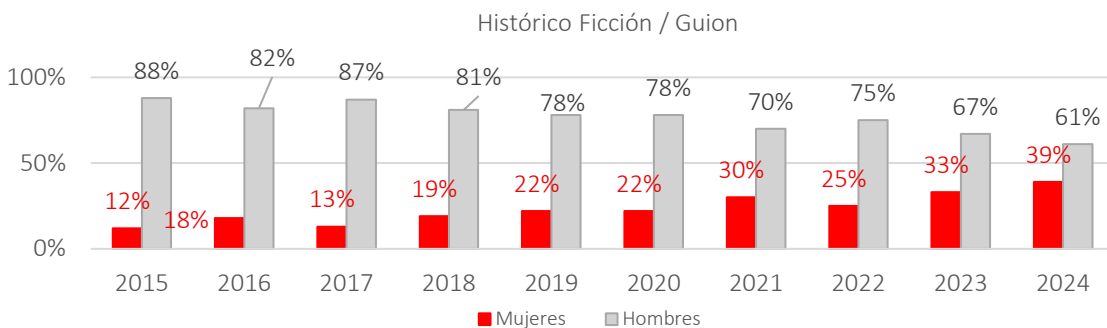
Composición Musical

Continuamos con la música y pasamos al campo de la composición, donde la tasa de crecimiento promedio anual es de un 18% respecto de 2015 y del 15% respecto de 2019. Este notable crecimiento supone un ascenso en representatividad de compositoras que iniciaban el histórico, en 2015, siendo un 7%, y que finaliza, en 2024, con un 30% de profesionales tras el cargo. Pese a estas evidentes tasas de crecimiento, observamos también un descenso neto, de 4 puntos, en la representatividad de compositoras respecto al año anterior, ya que en 2023 llegaron a una ocupación máxima del cargo de un 34%.



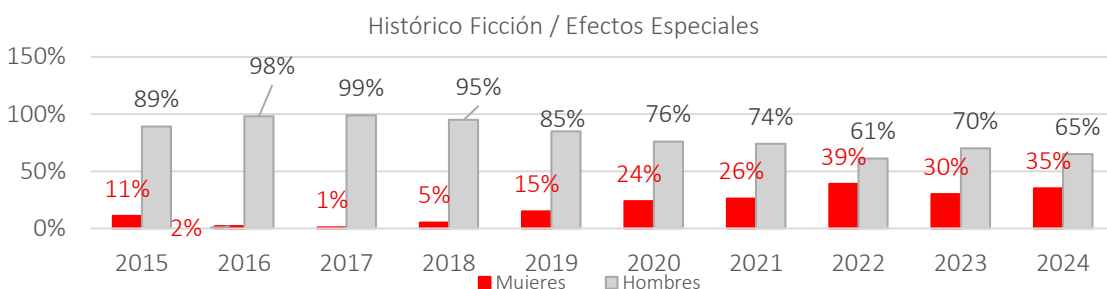
Guion

Guion presenta una tasa de crecimiento promedio anual en representatividad de mujeres del 14% y del 12% si atendemos a los últimos cinco años. Las guionistas comenzaban el histórico en 2015 con una representatividad mínima del 12% de profesionales tras el cargo, y en 2024 han llegado a una representatividad máxima histórica del 39%. El crecimiento tras este cargo resulta doblemente reseñable porque Guion es uno de los cargos que conforman el Grupo Directivo, situado en la cúspide de la estructura y, dentro de este, es el cargo que ha obtenido la tasa más alta de crecimiento.



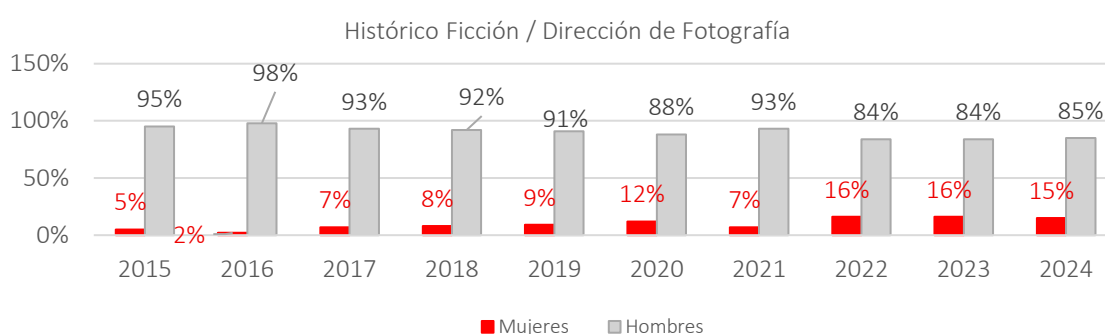
Efectos Especiales

Efectos Especiales obtiene una tasa de crecimiento promedio anual del 14%, que se eleva al 18% en el periodo de los últimos cinco años. Los datos más bajos en representatividad de todo el histórico se ubican en 2017 y 2016, donde las mujeres únicamente llegaron a representar el 1% y el 2% de profesionales tras el cargo respectivamente. En contraposición, la mayor representatividad se alcanza en 2022, con un 39%. El histórico finaliza en 2024 con el segundo valor más alto de ocupación por parte de estas, con un 35%.



Dirección de Fotografía

Obtiene un 13% de tasa de crecimiento promedio anual de mujeres tras el cargo, que desciende al 10% en los últimos cinco años. Aunque el histórico daba comienzo con un 5% de directoras de fotografía, llegaron a cotas mínimas en 2016, con solo un 2% de representatividad. Pese a este crecimiento, continúa siendo el cargo más masculinizado del sector, ya que su máxima representatividad de mujeres es del 16% y se localiza en los años 2022 y 2023. En 2024 finaliza el histórico con un descenso neto de 1 punto porcentual respecto de 2023, cerrando con una representatividad de 15%



Montaje

Montaje obtiene una tasa de crecimiento promedio anual del 4% y del 3% respecto de 2019. Tras este cargo se han llegado a mínimas de representatividad de mujeres del 27% en tres de los diez años estudiados. Estos años son 2015, 2017 y 2018. En 2024 se alcanza la representatividad máxima del histórico, con un 37% de montadoras tras el cargo.

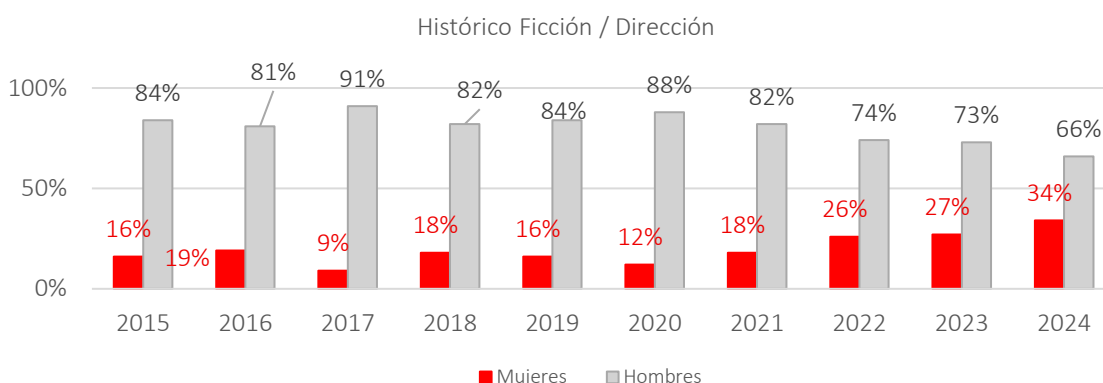


Dirección

Finalizamos el recorrido histórico con Dirección y Producción, pues se trata de los cargos que han obtenido las tasas de crecimiento promedio anual más bajas. Además, ambos

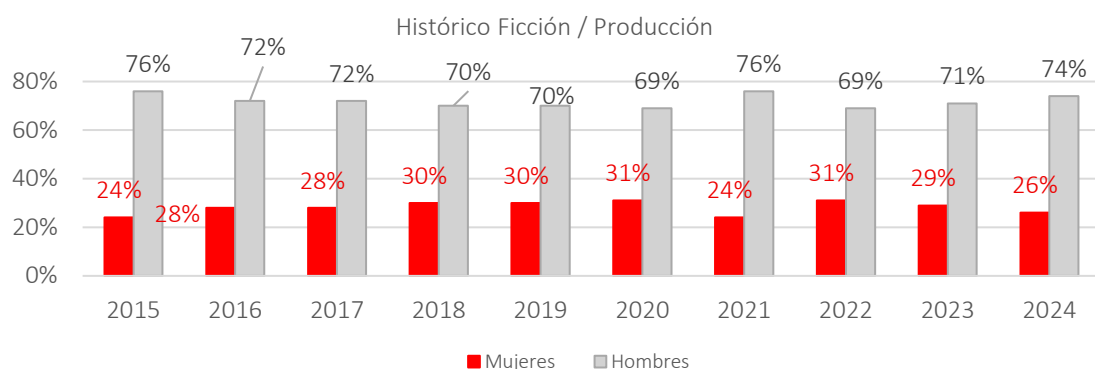
cargos comparten que son dos de los tres cargos que conforman el Grupo de Liderazgo, situado en la cima de la jerarquía de la estructura cinematográfica.

La representación mínima de directoras se localiza en 2017, con un 9% de representatividad. En contraposición, las máximas coinciden con el cierre del histórico, en 2024, con un 34% de directoras. Tras iniciar el histórico con un 16%, la tasa de crecimiento promedio anual de mujeres tras el cargo es de un 9%, aunque esta se eleva al 16% si nos fijamos en los últimos cinco años. Este último dato señala que el incremento más acentuado se concentra en el último tramo del periodo estudiado.



Producción

Finalmente, Producción presenta una tasa de crecimiento promedio anual del 1%, pero que además desciende al -3% si analizamos los últimos cinco años. Este último dato señala un decrecimiento en representatividad tras el cargo. El histórico comenzaba con un 24% de productoras y productoras ejecutivas, y termina, en 2024, con un 26%. Pese a ello, el porcentaje máximo de productoras y productoras ejecutivas se localiza en 2020 y 2022, donde llegan a representar un 31% de profesionales tras dicho cargo.



Hasta ahora podemos constatar que tras la mayoría de los cargos estudiados los índices de desigualdad se encuentran, en mayor o menor medida, en decrecimiento. También observamos que los crecimientos más lentos se ubican en cargos que resultan cruciales en la toma de decisiones sobre el contenido del largometraje, como veíamos que ocurría con los datos referentes a Dirección y Guion. Por tanto, procedemos al histórico sobre la evolución de los grupos profesionales para analizar el comportamiento de la segregación vertical en estos diez años.

El histórico de los grupos profesionales muestra un crecimiento positivo tras todos ellos, a excepción del Grupo Técnico-Estético. El Grupo Técnico-Estético obtiene una tasa de crecimiento promedio anual de un -0,7% respecto de 2015 y un crecimiento del 0,3% si calculamos desde 2019. Teniendo en cuenta ambas tasas, es posible interpretar un estancamiento en su crecimiento debido a sus bajos valores porcentuales.

El Grupo Técnico-Estético comenzaba el histórico con una representatividad del 83% de mujeres y finaliza en 2024 con un 78%. Este grupo situado en la base de la estructura laboral es el único que presenta porcentajes feminizados en estos diez años, por lo que dicho estancamiento o decrecimiento puede ser interpretado como positivo.

El otro grupo de base, el Grupo Técnico-Especialista, experimenta la tasa de crecimiento promedio más alta, con un 13,7% desde el inicio del histórico, que alcanza el 18,5% si observamos el crecimiento de los últimos cinco años. Aunque la masculinización tras el cargo siga vigente, la dimensión de esta ha ido descendiendo. El histórico refleja mínimas en representatividad de mujeres que han llegado hasta el 1% en 2017, y en 2024 se alcanzan máximas del 35%.

Ascendemos al Grupo Organizativo e identificamos oscilaciones en los niveles de masculinización que presentan en cuatro de los años estudiados, frente a establecerse dentro de parámetros equitativos en un periodo de seis años. Su tasa de crecimiento promedio anual se sitúa en un 2,8%. Esta tasa asciende hasta un 7,4% si nos referimos al crecimiento experimentado en los últimos cinco, lo cual nos indica una tendencia creciente en representatividad de mujeres en el Grupo Organizativo que se concentra en los últimos años.

Tabla 16. Tasa de crecimiento promedio anual 2015 y 2019 por grupos profesionales

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TCRM	TCRM
	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	2015-24	2019-24
G. DIRC	19%	24%	22%	25%	25%	25%	24%	28%	30%	31%	5,6%	4,4%
G. TÉC-ART	16%	16%	15%	20%	24%	24%	24%	33%	32%	36%	9,4%	8,4%
G. ORG	39%	44%	32%	38%	35%	57%	54%	52%	40%	50%	2,8%	7,4%
G. TÉC-EST	83%	77%	77%	78%	77%	78%	69%	74%	85%	78%	-0,7%	0,3%
G. TÉC-ESP	11%	2%	1%	5%	15%	24%	26%	39%	30%	35%	13,7%	18,5%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El Grupo Técnico-Especialista obtiene la segunda tasa más alta de crecimiento promedio anual, situándose entre un 9,4% y un 8,4% si tenemos en cuenta los últimos nueve años o los últimos cinco. En 2015 las mujeres tras este grupo representaban un 16% y, en 2024 llegan a máximas de representatividad con un 36%. Históricamente vemos también que este grupo, que se encuentra bastante elevado en la jerarquía, sigue masculinizado, aunque dicha masculinización se vea suavizada con un crecimiento paulatino.

Finalmente, el Grupo Directivo es el que presenta la tasa de crecimiento promedio anual más baja dentro de los grupos masculinizados. Este dato resulta especialmente significativo, puesto que revela que el crecimiento más bajo de representatividad de mujeres lo obtiene el grupo que concentra el mayor poder de la estructura, evidenciando con ello mayores resistencias a la transformación de la segregación vertical. Pese a ello, la tasa de crecimiento promedio anual obtenida es de un 5,6% respecto de 2015 y del 4,4% respecto de 2019, lo que nos indica que los niveles de masculinización van descendiendo gradualmente. Las mujeres tras este grupo comenzaban representando un 19% en 2015, y en 2024 han llegado a máximas de representatividad del 31%, obteniendo un incremento neto de 12 puntos en diez años.

Tabla 17. Histórico por cargo de responsabilidad en Ficción 2015-2024. Tasa de crecimiento promedio anual de mujeres por cargo

FICCIÓN	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	T
AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	CRM
Prod.	24%	28%	28%	30%	30%	31%	24%	31%	29%	26%	1%
Direc.	16%	19%	9%	18%	16%	12%	18%	26%	27%	34%	9%
Guion	12%	18%	13%	19%	22%	22%	30%	25%	33%	39%	14%
C. Mus.	7%	7%	5%	10%	15%	10%	14%	25%	34%	32%	18%
D. Prod.	39%	44%	32%	38%	35%	57%	54%	52%	40%	50%	3%
D. Foto.	5%	2%	7%	8%	9%	12%	7%	16%	16%	14%	12%
Montaje	27%	30%	27%	27%	32%	25%	30%	38%	33%	37%	4%
D. Artís.	47%	45%	39%	48%	55%	56%	57%	63%	65%	66%	4%
Dis. Vest.	95%	82%	86%	93%	82%	89%	79%	80%	85%	82%	-2%
Maq/Pel.	75%	75%	71%	71%	73%	71%	62%	70%	78%	75%	0%
Sonido	6%	8%	7%	13%	17%	21%	18%	29%	24%	32%	21%
E. Esp.	11%	2%	1%	5%	15%	24%	26%	39%	30%	34%	13%
Total	29%	30%	27%	31%	32%	34%	33%	39%	39%	41%	4%

FICCIÓN	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H
AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Prod.	76%	72%	72%	70%	70%	69%	76%	69%	71%	74%
Direc.	84%	81%	91%	82%	84%	88%	82%	74%	73%	66%
Guion	88%	82%	87%	81%	78%	78%	70%	75%	68%	61%
C. Mus.	93%	93%	95%	90%	85%	90%	86%	75%	66%	70%
D. Prod.	61%	56%	68%	62%	65%	43%	46%	48%	60%	50%
D. Foto.	95%	98%	93%	92%	91%	88%	93%	84%	84%	85%
Montaje	73%	70%	73%	73%	68%	75%	70%	62%	67%	63%
D. Artís.	53%	55%	61%	52%	45%	44%	43%	37%	35%	34%
Dis. Vest.	5%	18%	14%	7%	18%	11%	21%	20%	15%	17%
Maq/Pel.	25%	25%	29%	29%	27%	29%	38%	30%	22%	24%
Sonido	94%	92%	93%	87%	83%	79%	82%	71%	76%	67%
E. Esp.	89%	98%	99%	95%	85%	76%	74%	61%	70%	65%
Total	71%	70%	73%	69%	68%	66%	67%	61%	61%	59%

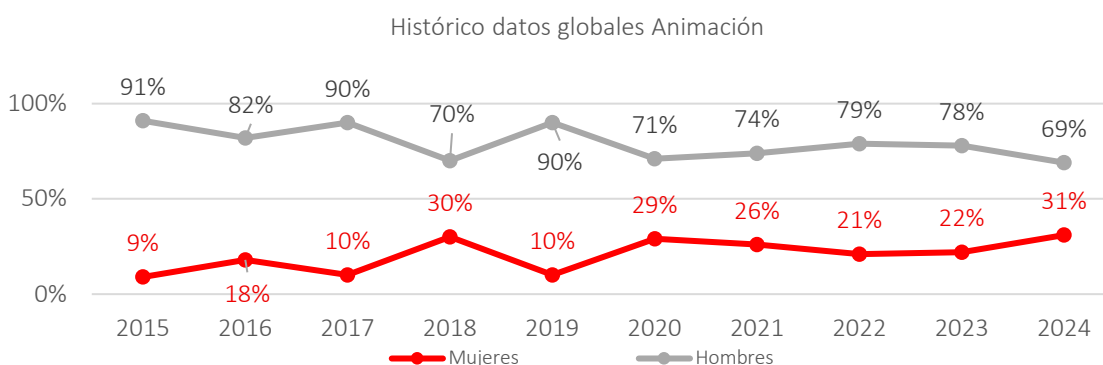
Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

A grandes rasgos, es posible constatar que tanto la segregación horizontal como la vertical se mantienen a lo largo de todo el histórico de la Ficción, aunque este también refleja claros avances que han ido suavizando los porcentajes de masculinización tras las estructuras de segregación de género que definen al sector.

2.2. Comparativa interanual sobre la representatividad de las mujeres en los largometrajes de Animación

La Animación es el tipo de largometraje, o tratamiento de imagen, que menos producciones anuales presenta. No obstante, obtiene la segunda tasa más alta de crecimiento promedio anual, situada en 5,4%.

Como es habitual en los resultados de Animación, es importante señalar y recordar que su baja muestra condiciona, en parte, una baja muestra de profesionales tras los cargos. Por ello, las variaciones mínimas que se produzcan en sus datos van a suponer una gran variación en sus resultados.



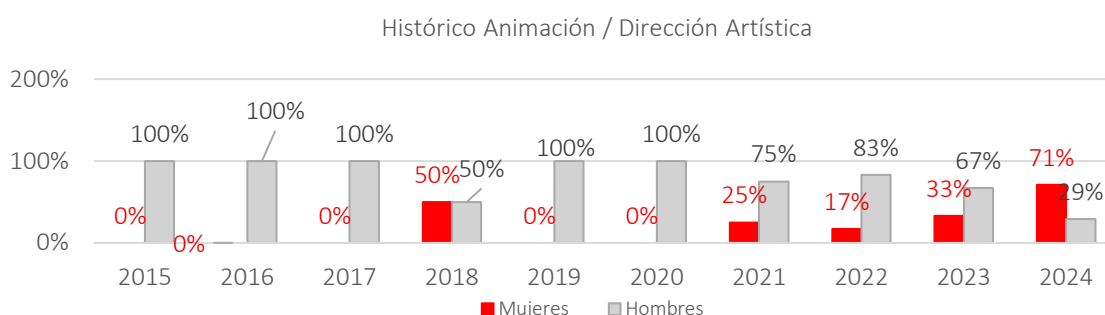
La Animación puede considerarse el tipo de largometraje con mayores índices de masculinización a lo largo del histórico, ya que este comenzaba con una representatividad de mujeres mínima del 9%. Tras un crecimiento progresivo, el registro finaliza, en 2024, alcanzando máximas en representatividad de mujeres que llegan a ocupar el 31%. En estos diez años, la tasa de crecimiento promedio anual de representatividad de mujeres se sitúa en un 15%.

En el histórico es posible observar, además, cómo dentro de su estructura laboral se reproducen las lógicas de la segregación horizontal y vertical de género a través de la

ocupación de sus principales cargos de responsabilidad, y cómo esta ha ido presentando progresivamente parámetros más igualitarios.

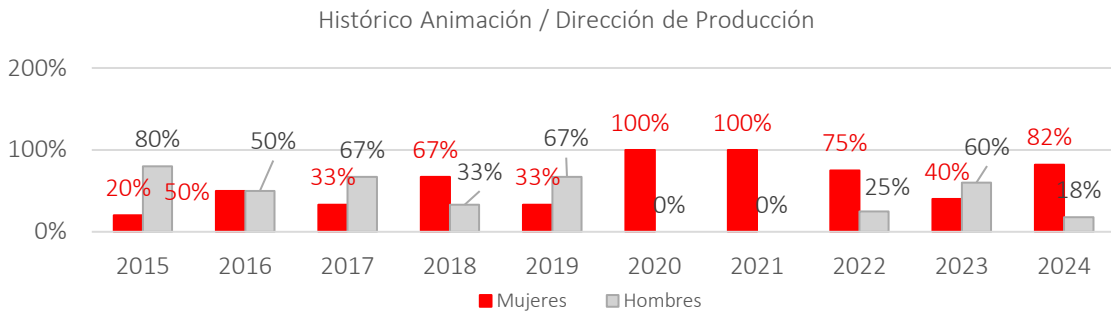
Si prestamos atención a los cargos tradicionalmente feminizados, **Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería**, advertimos que en Animación estos están pocas veces desarrollados. No obstante, los años que presentan datos reflejan una alta representatividad de mujeres. Maquillaje y Peluquería solo presenta datos en uno de los años, 2021, mientras que Diseño de Vestuario eleva su presencia a tres: 2015, 2023 y 2024. Pese a su nulo o bajo desarrollo, constatamos que, al darse este, se define como feminizado en la mayoría de las ocasiones.

Otro de los cargos que suele aparecer dentro de las categorías feminizadas es el de **Dirección Artística**, pero en Animación despunta como masculinizado en la mayoría de los años registrados. Dirección Artística acumula cinco años sin presencia de mujeres (2015, 2016, 2017, 2019 y 2020); en el resto de los años los resultados presentan fuertes oscilaciones. Por ejemplo, en 2022, la representatividad de mujeres fue del 17%, llegando a una distribución equitativa, con un 50% de mujeres, en 2018, y en 2024 alcanza máximas del 71%. La tasa de crecimiento promedio anual la calculamos respecto de 2018, cuando aparece el primer dato de representatividad de directoras artísticas, y resulta del 6%.

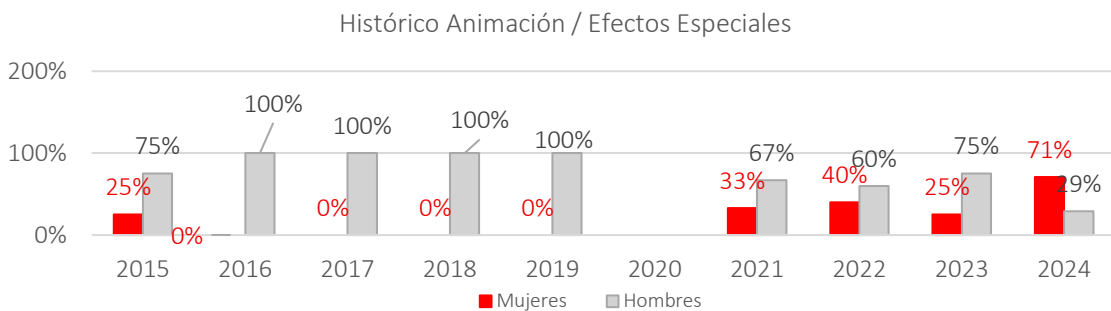


En la línea de los cargos con tendencia a la feminización también se suele incluir **Dirección de Producción**, una pauta que se mantiene en Animación en cinco de los diez años registrados. Las representatividades feminizadas oscilan de un 67%, en 2018, a un 100% de directoras de producción en 2020 y 2021. En cuanto al resto de los años, observamos que en tres de ellos el cargo se masculiniza y en los dos restantes se torna equitativo. La tasa de crecimiento promedio anual respecto al año de inicio es de un

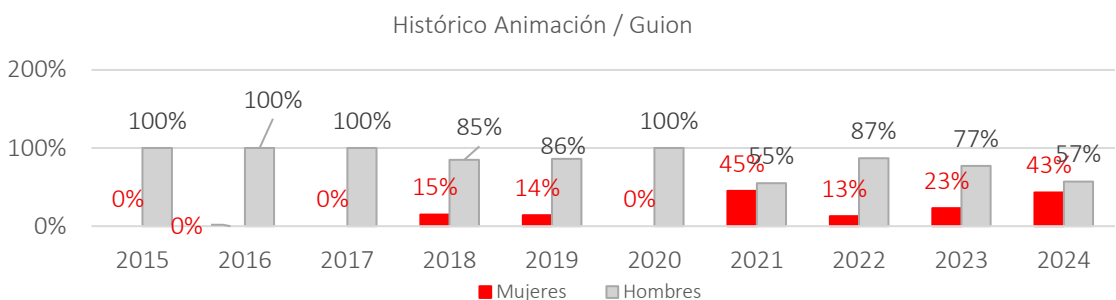
17%, teniendo en cuenta que partimos de un 20% y finalizamos con un 82% de mujeres tras este cargo.



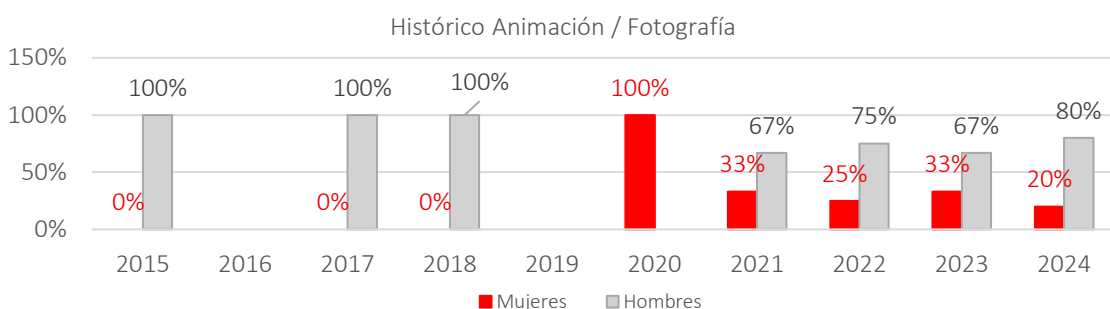
Efectos Especiales habitualmente se encuentra dentro de los cargos masculinizados, una dinámica que se mantiene en Animación en siete de los nueve años registrados, aunque también cierra el histórico con resultados feminizados, llegando a representar un 71% de profesionales tras el cargo. La tasa de crecimiento promedio anual tras este cargo resulta alta debido al gran margen porcentual de inicio a fin, que se sitúa en un 12%.



El cargo de **Guion** acumula, de manera alternada, cuatro años sin representatividad de mujeres, cuatro con resultados masculinizados y dos con equitativos. Su primer dato con presencia de mujeres es en 2018, con un 15%, y en 2024 cierra el histórico con un 43%. Este cargo ha experimentado, por tanto, una tasa de crecimiento promedio del 19% desde 2018 a 2024.

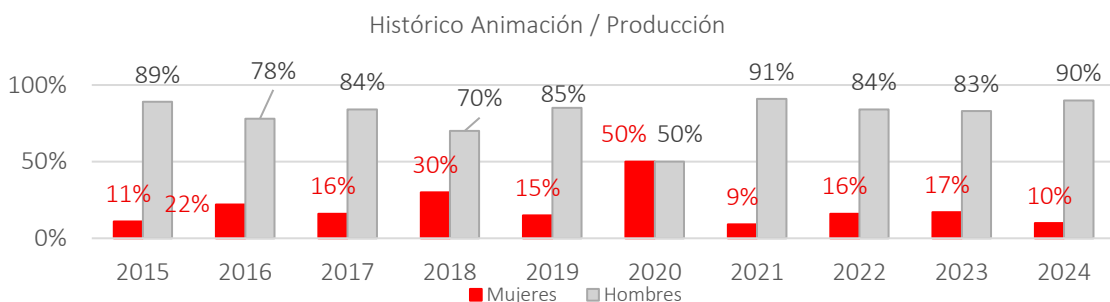


Fotografía acumula tres años sin representatividad de mujeres tras el cargo, y estos se concentran también al inicio del histórico. El primer año con representatividad de mujeres tras el cargo es 2020, con el 100% de la ocupación del cargo. No obstante, este dato aparece como excepcionalidad debido a que en el resto del histórico este cargo resulta masculinizado. De hecho, en 2024 el registro finaliza con un 20% de fotógrafas, lo que supone un descenso respecto de los tres últimos años anteriores. Dirección de Fotografía obtiene, por tanto, una tasa de decrecimiento promedio anual del -33% de 2020 a 2024.



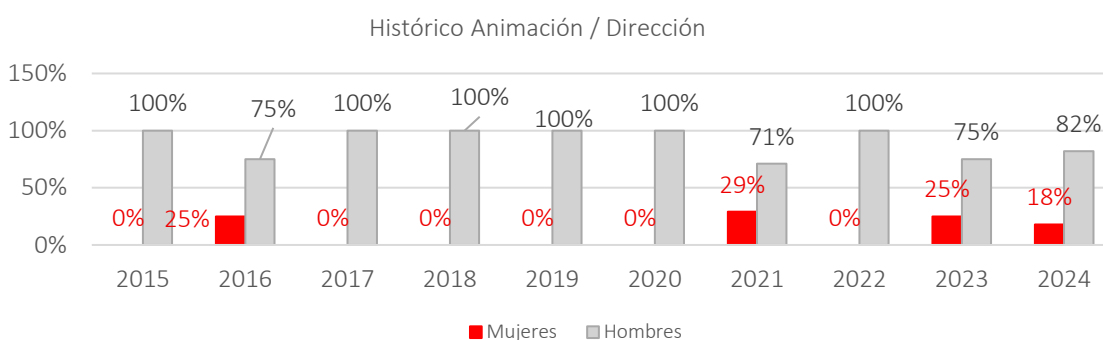
Los cargos de **Producción, Dirección, Composición Musical, Montaje y Sonido** coinciden en que la representatividad de mujeres a lo largo de todo el histórico es inferior al 40%, por lo que la pauta común es la masculinización de estos en los últimos diez años.

Producción obtiene una tasa de crecimiento promedio anual del -1% de 2015 a 2024, y del -7% si la calculamos en función a los últimos cinco años. Estos valores indican una tendencia de decrecimiento que se acelera en los últimos cinco años. Producción inicia el histórico con un 11% de representatividad de mujeres y finaliza con un 10%, valor que identificamos como el segundo más bajo de todo el periodo estudiado. Alcanza su valor máximo en 2020, donde las productoras o productoras ejecutivas llegan a representar un 50% del total de las profesionales.

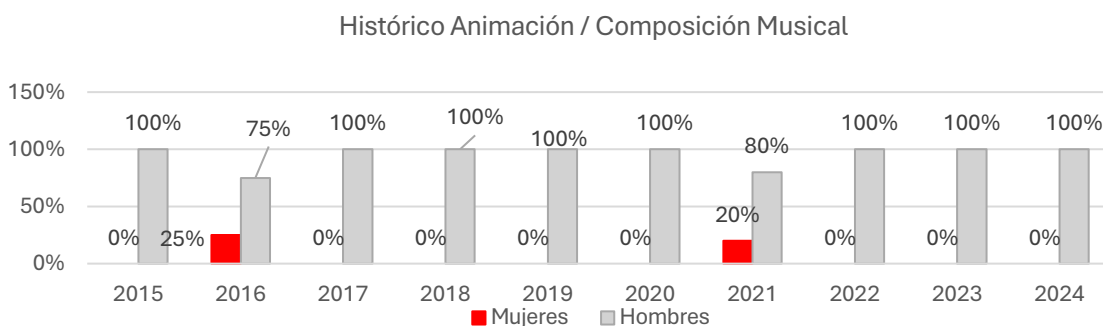


No obstante, este logro se revela excepcional, ya que la mayoría de sus resultados oscilan por debajo del 20% y sus tasas apuntan a un decrecimiento en representatividad de mujeres.

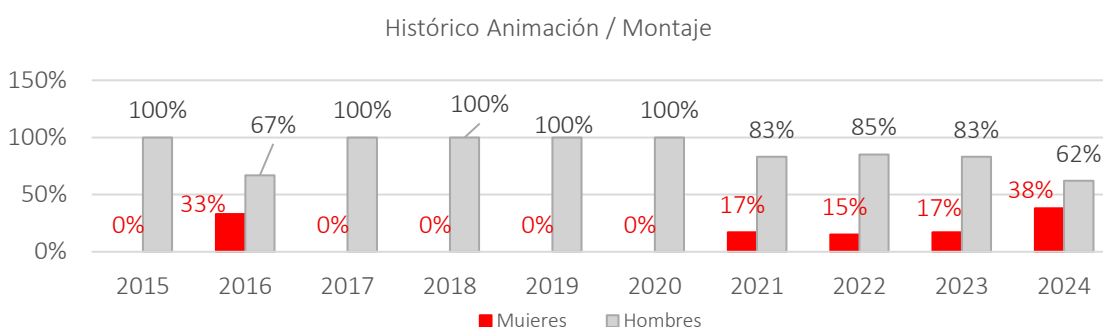
El histórico de **Dirección** en Animación nos muestra que, en seis de los diez años estudiados, no ha habido presencia de mujeres. Tras los cuatro años donde sí alcanzan representatividad, esta se sitúa siempre por debajo del 30%, por lo que se evidencia que la Dirección en Animación es un cargo muy masculinizado. El valor máximo se recoge en 2021 con un porcentaje de directoras que alcanza el 29%, y en 2024 se cierra el histórico descendiendo hasta una representatividad del 18%. En el caso de Dirección, calculamos la tasa de crecimiento promedio anual respecto de 2016, ya que es el primer año donde sí obtenemos datos de representatividad de mujeres. El resultado obtenido es negativo, del -4%, que llega a elevarse a un -14% si el cálculo lo hacemos con referencia a 2021.



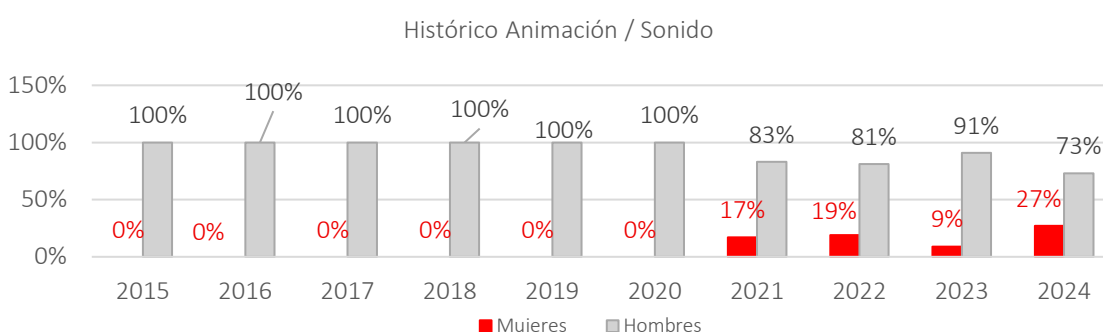
Composición Musical acumula ocho de los diez años de datos sin representatividad de mujeres. Únicamente en 2016 y 2022 llegaron a representar porcentajes de un 25% y un 20% respectivamente. Es decir, la presencia de mujeres compositoras en Animación es minoritaria y de carácter excepcional según se refleja en el histórico. No referimos a la tasa de crecimiento neto debido a la falta de representatividad de estas en la mayoría de los años.



Montaje acumula cinco años sin presencia de mujeres tras el cargo. El primer porcentaje de montadoras en Animación data de 2016, con una representatividad del 33%, y no es hasta 2021 que vuelven a alcanzar representatividad. Desde 2021 la presencia de mujeres tras el cargo se mantiene, aunque siempre en términos masculinizados. Tras oscilar entre el 15% y el 17% en los años 2021, 2022 y 2023, en 2024 se cierra el histórico con un crecimiento neto del 21%, donde las montadoras llegan a representar un 38%. La tasa de crecimiento promedio anual en Montaje es de un 2% respecto de 2016 y de un 30% respecto de 2021.



Sonido presenta una ausencia en representatividad de mujeres en sus seis primeros años. De 2021 a 2024 la representatividad de mujeres en Sonido ha oscilado entre mínimas de un 9% a máximas de un 27% coincidiendo con el cierre histórico. La tasa de crecimiento promedio anual en este intervalo, de 2021 a 2024, es de un 16%.



Como hemos podido observar, en Animación resulta especialmente complicado realizar comparativas históricas o cálculos de tasas de crecimiento debido a que la muestra de profesionales tras los cargos es baja, y más concretamente la de mujeres, que en muchas ocasiones ha sido nula o anecdótica, lo cual conlleva también que una mínima variación suponga una gran diferencia. Pese a las limitaciones, es posible concluir que la

segregación horizontal se mantiene y se acentúa en los largometrajes de Animación, ya que, por una parte, los cargos tradicionalmente feminizados, Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería, pese a su escaso desarrollo, aparecen con altos índices de feminización. A estos cargos se les suman Dirección de Producción y Dirección Artística, que recogen y atienden, en base a los roles de género, la inclusión de mujeres tras dichos cargos. Por otro lado, el resto de los cargos se mantienen masculinizados, a excepción de Efectos Especiales, que puntúa como feminizado en 2024. Este dato habría que seguir registrándolo para comprobar si aparece de manera excepcional o si se mantendrá en los siguientes años.

Tabla 18. Tasa de crecimiento promedio anual 2015 y 2019 por grupos profesionales

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TCRM	TCRM
	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	2015-24	2019-24
G. DIRC	7%	19%	12%	18%	13%	22%	22%	12%	20%	18%	11,1%	6,7%
G. TÉC-ART	0%	13%	0%	6%	0%	17%	21%	16%	17%	32%	17,1%	17,1*
G. ORG	20%	50%	33%	62%	33%	100%	100%	75%	40%	82%	17,0%	20,0%
G. TÉC-EST	100%						100%		67%	75%	-3,1%	
G. TÉC-ESP	25%	0%	0%	0%	0%		33%	40%	25%	75%	13,0%	

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

La segregación vertical en el ámbito de la Animación se manifiesta en la concentración de mujeres en los niveles más bajos de la estructura, los cuales, además, se han ido feminizando progresivamente a lo largo de los últimos diez años. En contraste, los niveles superiores presentan una baja representación de mujeres y continúan altamente masculinizados, concentrando también los menores índices de crecimiento.

En la pirámide ocupacional de Animación, los dos grupos de base aparecen feminizados, rompiendo con la polarización observada en años anteriores. Asimismo, el grupo Organizativo muestra una tendencia hacia la feminización. Sin embargo, en el Grupo Directivo, la tasa de crecimiento de representatividad de mujeres varía entre el 11,1% y el 6,7%, dependiendo de si se considera toda la serie histórica o solo los últimos cinco años. El Grupo Técnico-Artístico, tomando como referencia el año 2020, obtiene una tasa de crecimiento promedio que alcanza el 17,1%.

Tabla 19. Histórico por cargo de responsabilidad en Animación 2015-2024. Tasa de crecimiento promedio anual de mujeres por cargo. *Tasa calculada en función al primer año con presencia de mujeres

ANIMACIÓN	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	T
AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	CRM
Prod.	11%	22%	16%	30%	15%	50%	9%	16%	17%	10%	-1%
Direc.	0%	25%	0%	0%	0%	0%	29%	0%	25%	18%	-4%*
Guion	0%	0%	0%	15%	14%	0%	45%	13%	23%	43%	19%*
C. Mus.	0%	25%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	0%	0%	-100%*
D. Prod.	20%	50%	33%	67%	33%	100%	100%	75%	40%	82%	17%
D. Foto.	0%	-	0%	0%	-	100%	33%	25%	33%	20%	-33%*
Montaje	0%	33%	0%	0%	0%	0%	17%	15%	17%	38%	30%*
D. Artís.	0%	0%	0%	50%	0%	0%	25%	17%	33%	71%	6%*
Dis. Vest.	100%	-	-	-	-	-	-	-	67%	100%	0%
Maq/Pel.	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
Sonido	0%	0%	0%	0%	0%	0%	17%	19%	9%	27%	16%*
E. Esp.	25%	0%	0%	0%	0%	-	33%	40%	25%	71%	12%
Total	9%	18%	10%	30%	10%	29%	26%	21%	22%	31%	15%

ANIMACIÓN	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H
AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Prod.	89%	78%	84%	70%	93%	50%	91%	84%	83%	90%
Direc.	100%	75%	100%	100%	75%	100%	71%	100%	75%	82%
Guion	100%	100%	100%	85%	100%	100%	55%	87%	77%	57%
C. Mus.	100%	75%	100%	100%	75%	100%	80%	100%	100%	100%
D. Prod.	80%	50%	67%	33%	75%	0%	0%	25%	60%	18%
D. Foto.	100%	-	100%	100%	-	0%	67%	75%	67%	80%
Montaje	100%	67%	100%	100%	100%	100%	83%	85%	83%	63%
D. Artís.	100%	100%	100%	50%	100%	100%	75%	83%	67%	29%
Dis. Vest.	0%	-	-	-	-	-	-	-	33%	0%
Maq/Pel.	-	-	-	-	-	-	0%	-	-	-
Sonido	100%	100%	100%	100%	100%	100%	83%	81%	91%	73%
E. Esp.	75%	100%	100%	100%	100%	-	67%	60%	75%	29%
Total	91%	82%	90%	84%	90%	71%	74%	79%	78%	69%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

2.3. Comparativa interanual sobre la representatividad de las mujeres en los largometrajes Documentales

El histórico de la muestra de los largometrajes Documentales presenta un 0,4% de incremento en las producciones anuales. Como veíamos al inicio del apartado Documentales, es el tipo de largometraje que menos ha aumentado su número de producciones anuales, pero también es el que menor crecimiento de representatividad de mujeres experimenta. En concreto, la tasa de crecimiento promedio anual de representatividad de mujeres es del 3%, tanto si tenemos en cuenta todo el histórico como si lo acotamos a los últimos cinco años.

Pese a este crecimiento, y tras diez años de registro de datos, los Documentales continúan siendo un sector masculinizado donde la representatividad de mujeres no ha llegado a superar el 40% de referencia. El histórico comenzaba en 2015, con una representatividad de mujeres del 23%, aunque su representatividad más baja se localiza en 2017, con un 16%. En cuanto al valor más alto, este se localiza en 2023, con un 38%. El histórico se cierra, en 2024, con un 31%, lo que supone un descenso de 7 puntos respecto al año anterior.

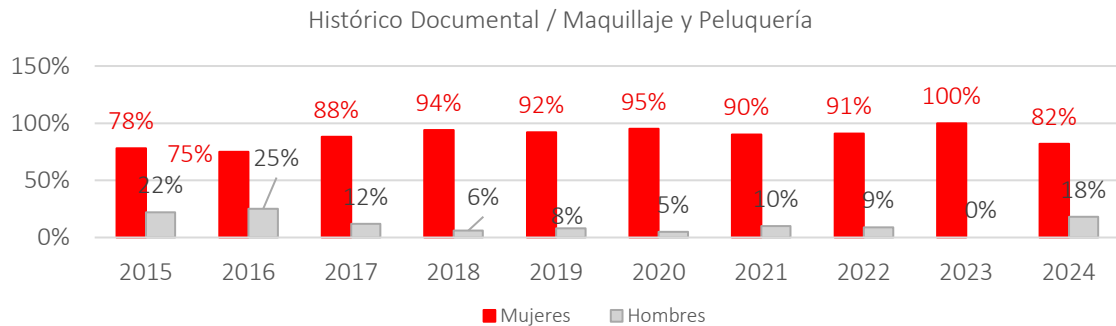
Como rasgos comunes, en este tipo de largometraje también vamos a encontrar una mayoría de cargos masculinizados, frente a una minoría equitativos y feminizados, y unas tendencias de crecimiento que generalmente se mueven hacia parámetros que reflejan menores índices de desigualdad. En la ocupación de unos cargos u otros, por parte de mujeres y hombres, igualmente se constata la permanencia de la segregación vertical y horizontal en base al género en el Documental, aunque las tendencias indiquen la reducción de las brechas de género.

Comenzamos revisando los cargos que durante todo el histórico de los resultados se encuentran entre los feminizados: Maquillaje y Peluquería y Diseño de Vestuario.

Maquillaje y Peluquería

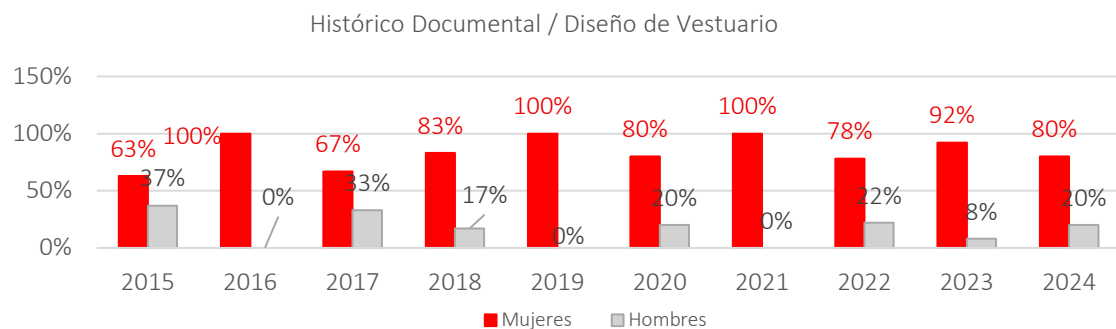
Maquillaje y Peluquería obtiene una tasa de crecimiento promedio anual de un 1%, pero que desciende al -2% respecto de los últimos cinco años, señalando una tendencia de decrecimiento. El histórico comenzaba con una representatividad de maquilladoras y

peluqueras del 78% y finaliza, en 2024, con un 82% de representatividad. Como se observa, es un cargo con alta feminización a lo largo del histórico, llegando incluso a ocupar hasta el 100% de profesionales tras el cargo en 2023.



Diseño de Vestuario

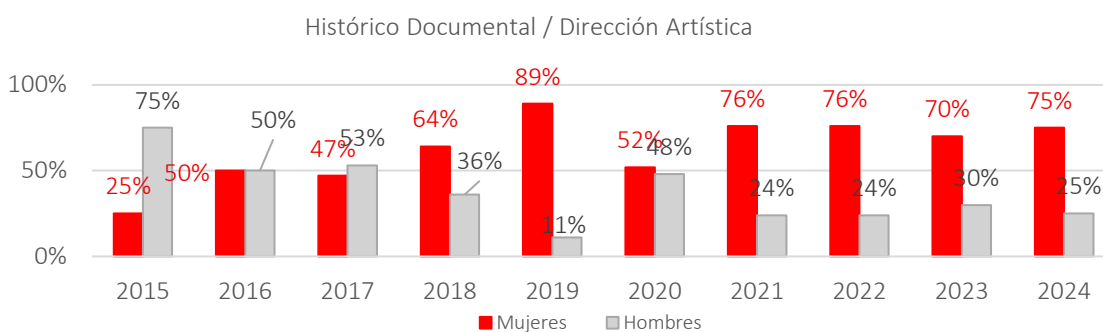
Comenzaba el histórico con un valor mínimo del 63% de representatividad de mujeres y finaliza con un 80%. Su tasa de crecimiento promedio anual es del 3%, aunque se torna negativa a un -2% si nos fijamos en su cálculo respecto de 2019. El valor máximo de representatividad de mujeres se alcanza en 2016, 2019 y 2021, donde llegan a ocupar el 100% de profesionales tras el cargo. Con estos altos índices de feminización en Diseño de Vestuario, resulta positivo que la tendencia de crecimiento sea negativa, puesto que se acercaría más a términos equitativos.



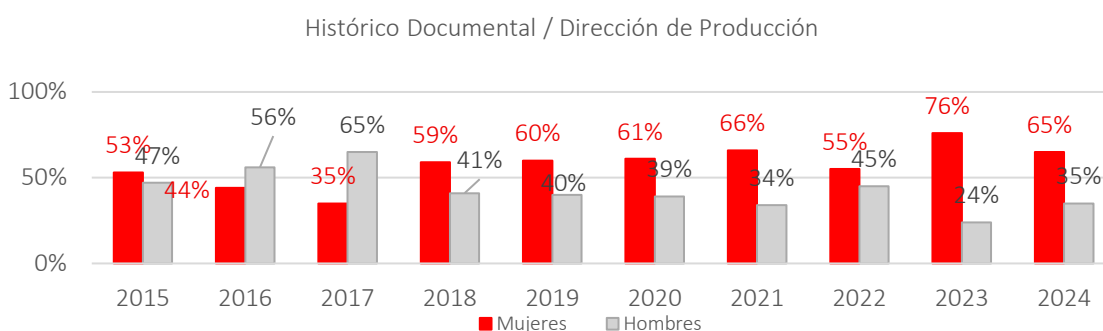
Dirección Artística y Dirección de Producción

Los cargos de Dirección Artística y Dirección de Producción son áreas que han ido experimentando oscilaciones en la representatividad de mujeres, pero en ambos casos han finalizado el histórico perteneciendo al grupo de cargos feminizados.

Dirección Artística obtiene una tasa de crecimiento promedio anual del 13%. En 2015, comenzaba el histórico con una representatividad de mujeres del 25%, presentando así una ocupación masculinizada, y en 2024 finaliza con un 75% de directoras artísticas. No obstante, si calculamos la tasa de crecimiento promedio anual respecto de 2019, cuando llegaron a representar un 89% de la muestra, la tasa de crecimiento promedio anual se torna negativa, con un decrecimiento del -3% en los últimos cinco años.



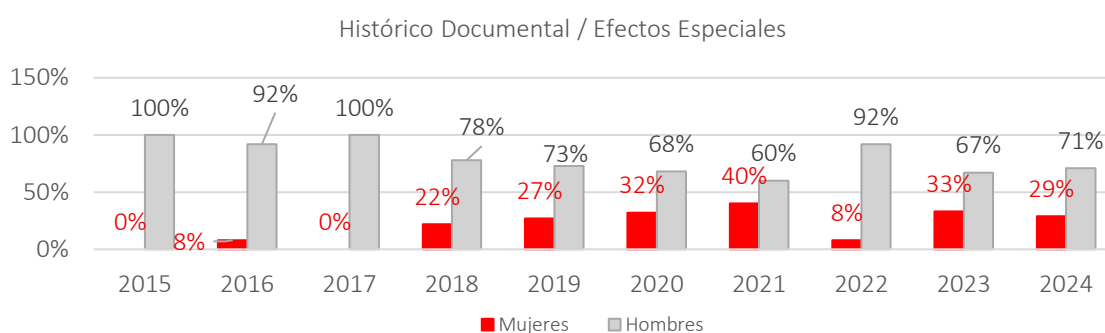
Dirección de Producción se define como un cargo equitativo en cinco de los diez años registrados (2015, 2016, 2018, 2019 y 2022). Únicamente en 2018 obtiene un porcentaje masculinizado, con un 35% de representatividad de mujeres tras el cargo. Los restantes cuatro años del histórico el cargo resulta feminizado. Es decir, en la mayor parte del histórico se mueve en términos equitativos, aunque en los últimos años destacan los porcentajes feminizados. La tasa de crecimiento promedio anual tras Dirección de Producción es de un 2%, independientemente de que el cálculo lo realicemos con todo el histórico o respecto de los últimos cinco años.



Los ocho cargos restantes se definen históricamente como masculinizados. Comenzamos este bloque de cargos con la tasa de crecimiento promedio anual más alta del histórico, que se sitúa en un 17%, y que corresponde a Efectos Especiales.

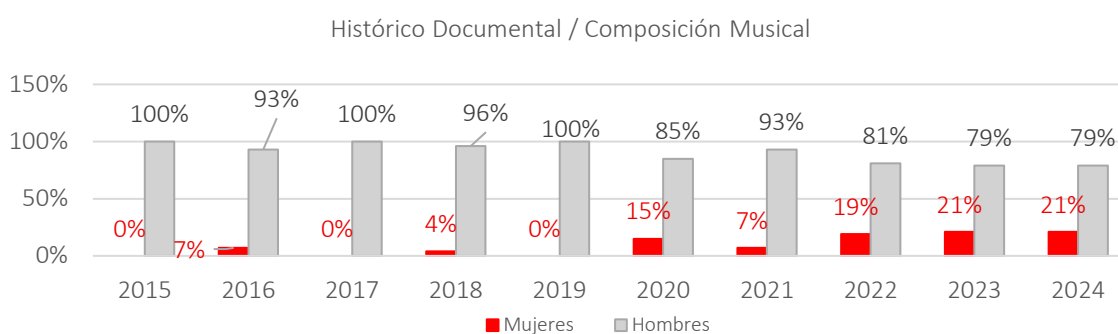
Efectos Especiales

Efectos Especiales ha presentado valores de hasta un 0% de mujeres en 2015 y 2017. Y ha llegado a máximas de un 40% en 2021, siendo el único año que transgrede la masculinización de este cargo y consigue mínimas equitativas. No obstante, este dato se presenta como excepcionalidad, puesto que vuelve a caer a mínimas de representatividad al año siguiente, con solo un 8% de mujeres. El histórico finaliza con un 29% de profesionales tras el cargo, siendo el cuarto valor más alto alcanzado en el histórico de diez años. La tasa de crecimiento promedio anual en Efectos Especiales es calculada en base al año 2016, debido a que en 2015 no hay representatividad de mujeres. Si la tasa la calculamos respecto a los últimos cinco años, el resultado se reduce a un 1%, lo cual evidencia que el mayor crecimiento se produce en función al primer periodo, donde se concentran los valores más bajos.



Composición Musical

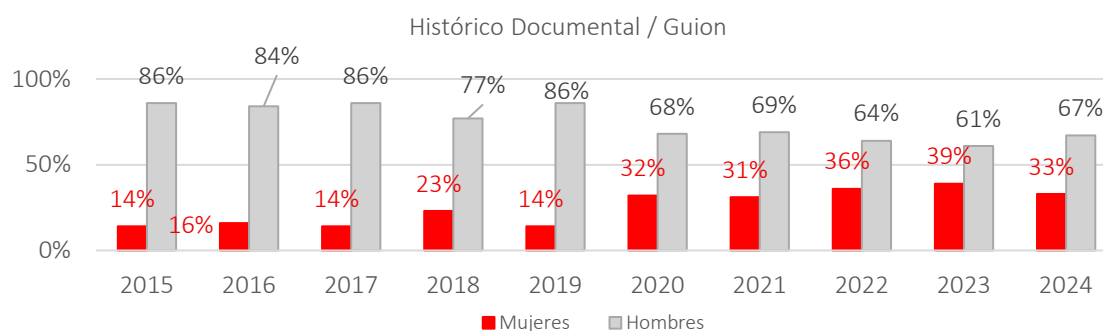
Presenta una tasa de crecimiento promedio anual de un 14% calculada respecto a 2016, ya que, en 2015, el histórico comienza con un 0% de representatividad de compositoras. La falta de representatividad de mujeres tras este cargo se repite también en 2017 y 2019.



Tras estos valores, las compositoras llegan a representar máximas del 21% en 2023 y 2024. Si la tasa de crecimiento promedio anual la calculamos en función al 2020, ya que en 2019 representan un 0%, el crecimiento es de un 8% en los últimos cuatro años.

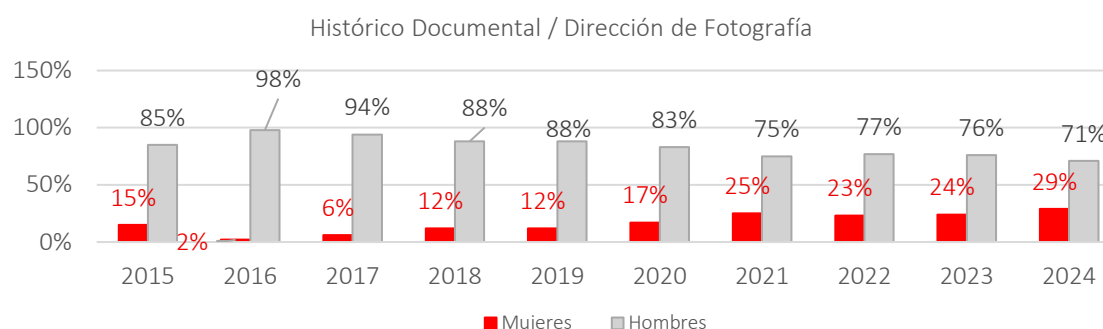
Guion

El siguiente cargo con la tasa de crecimiento más alta es Guion, que obtiene un 10% respecto de 2015 y un 7% respecto de 2019. El histórico daba comienzo a una representatividad mínima de guionistas del 14%, valor que se repite en 2017 y 2019. En 2024 su representatividad alcanza un 33% de profesionales tras el cargo. No obstante, las máximas se alcanzan en 2023, con un 39%, lo que supone que ha experimentado un descenso de 6 puntos en el último año.



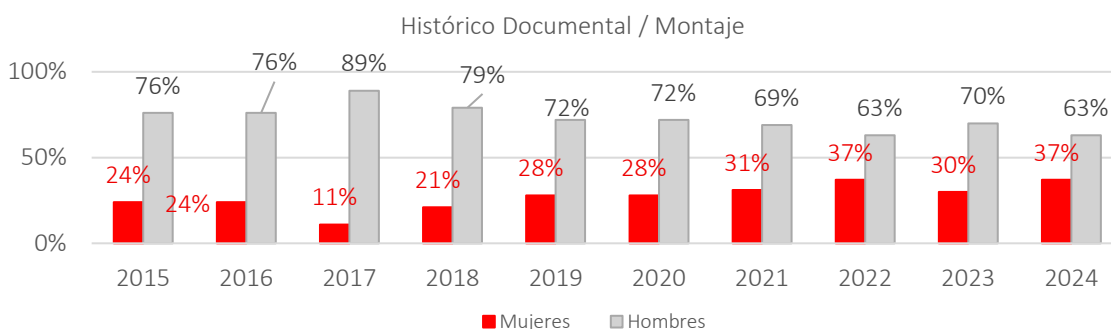
Dirección de Fotografía

Dirección de Fotografía presenta una tasa de crecimiento promedio anual del 8%, ya que partía en 2015 de una representatividad de mujeres tras el cargo del 15% y finaliza con una máxima del 29%. Además de este incremento, la tasa de crecimiento promedio anual respecto de los últimos cinco años se eleva un 20%, puesto que en 2019 la representatividad de mujeres fue del 12%.



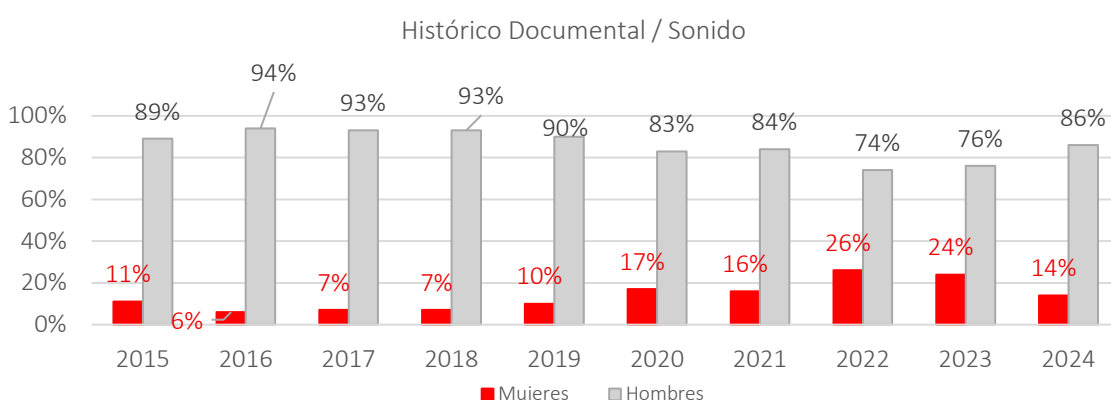
Montaje

Montaje obtiene una tasa de crecimiento promedio anual del 5% y del 4% si observamos los últimos cinco años. El histórico de Montaje iniciaba con una representatividad de mujeres del 24% y finaliza con su máximo histórico, llegando a un 37%.



Responsable de Sonido

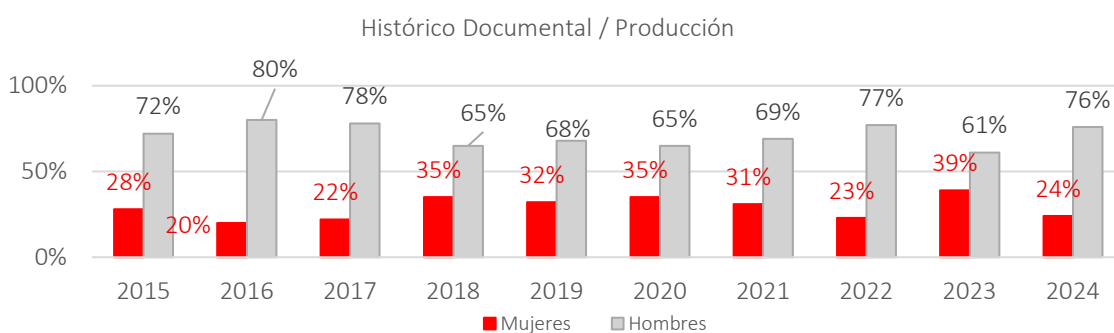
Sonido obtiene una tasa de crecimiento promedio anual del 3%. En este caso, en 2015 las mujeres representaban un 11%, y en 2024 el porcentaje asciende al 14%. La tasa de crecimiento promedio anual calculada respecto de los últimos cinco años resulta algo más alta, del 8%, debido a que en 2019 la representatividad de esta fue menor, del 10%. Pese a la baja representatividad de mujeres que hay en Sonido, en 2022 y 2023 alcanzaron máximas del 26% y del 24% respectivamente.



Finalmente, cabe señalar que Producción y Dirección, aparte de resultar masculinizados durante los diez años de estudio, son los únicos de este grupo que obtienen una tasa de crecimiento promedio anual negativa, coincidiendo además en un -2%.

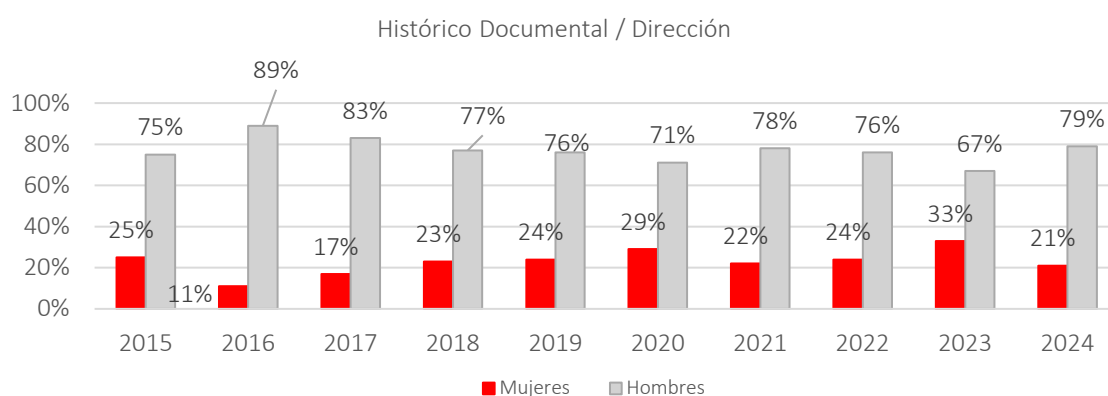
Producción

Producción iniciaba el histórico en 2015 con una representatividad de mujeres del 28% y finaliza, en 2024, con un 24%. No obstante, este no es su valor máximo alcanzado. Por delante a este resultado identificamos los resultados de 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y en 2023, años en los que llegan a alcanzar una máxima del 39%. Todos estos valores reflejan un decrecimiento que llega a resultar del -6% cuando calculamos la tasa de crecimiento promedio anual de los últimos cinco años.



Dirección

Dirección obtenía en 2015 un 25% de representatividad de directoras, y en 2024 el porcentaje desciende al 21%, tras haber conseguido máximas del 33% el año anterior. Es decir, no es solo que estos cargos del Grupo de Liderazgo obtengan una tasa de crecimiento promedio anual negativa, sino que respecto al año anterior experimentan descensos de 15 y 12 puntos respectivamente en cuanto a representatividad de mujeres tras dichos cargos. La tasa de crecimiento promedio anual respecto de los últimos cinco años, en este caso, asciende solo 1 punto respecto de la tasa que incluye los diez años de estudio, y se sitúa en un decrecimiento del -2%.



Esto nos permite señalar que la representatividad de mujeres tras el Grupo Directivo ha experimentado un crecimiento muy bajo, del 0,9% si tenemos en cuenta el año de inicio, sufriendo un decrecimiento del 0,8% si tenemos en cuenta la evolución de los últimos cinco años. Es decir, en Documentales, la presencia de mujeres tras el Grupo Directivo ha disminuido respecto a los últimos cinco años, experimentando además un descenso neto de 11 puntos respecto a la representatividad obtenida en 2023.

Tabla 20. Tasa de crecimiento promedio anual 2015 y 2019 por grupos profesionales

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TCRM	TCRM
	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	2015-24	2019-24
G. DIRC	24%	17%	18%	28%	27%	32%	29%	28%	37%	26%	0,9%	-0,8%
G. TÉC-ART	15%	12%	10%	14%	17%	21%	24%	31%	28%	28%	7,2%	10,5%
G. ORG	53%	44%	35%	59%	60%	61%	66%	55%	76%	65%	2,3%	1,6%
G. TÉC-EST	71%	81%	82%	91%	94%	90%	94%	88%	33%	81%	1,5%	-2,9%
G. TÉC-ESP	6%	8%	0%	22%	27%	32%	40%	8%	97%	29%	19,1%	1,4%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Descendemos al Grupo Técnico-Artístico, cuya tasa de crecimiento promedio anual es del 7,2% y que asciende hasta el 10,5% en los últimos cinco años. Observamos que se trata de un crecimiento progresivo, hasta obtener máximas del 31% en 2022 o una representatividad de mujeres del 28% en los dos últimos años.

Tras el Grupo Organizativo, las tasas de crecimiento promedio anual se sitúan en el 2,3% y el 1,6% respecto de 2015 o 2019. Este grupo ha ido creciendo en representatividad de mujeres y estableciéndose en términos feminizados. Esta característica de feminización solo la comparte uno de los grupos de base, el Técnico-Estético. El Grupo Técnico-Estético concentra los mayores índices de feminización y, como lectura positiva, cabría señalar que en los últimos cinco años el cálculo de su tasa de crecimiento promedio anual resulta negativa, con un -2,9%. El otro grupo de base, el de Técnico-Especialista, está caracterizado por su alta masculinización y ha experimentado un gran crecimiento respecto de 2015, con una tasa de crecimiento promedio del 19,9% debido a la baja representatividad de mujeres tras dicho cargo, un porcentaje que se reduce a un 1,4% si nos remitimos a los últimos cinco años.

Tabla 21. Histórico por cargo de responsabilidad en Documental 2015-2024. Tasa de crecimiento promedio anual de mujeres por cargo

DOCU.	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	T
AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	CRM
Prod.	28%	20%	22%	35%	32%	35%	31%	23%	39%	24%	-2%
Direc.	25%	11%	17%	23%	24%	29%	22%	24%	33%	21%	-2%
Guion	14%	16%	14%	23%	24%	32%	31%	36%	39%	33%	10%
C. Mus.	0%	7%	0%	4%	0%	15%	7%	19%	21%	21%	14%*
D.Prod.	53%	44%	35%	59%	60%	61%	66%	55%	76%	65%	2%
D. Foto.	15%	2%	6%	12%	12%	17%	25%	23%	24%	29%	8%
Montaje	24%	24%	11%	21%	28%	28%	31%	37%	30%	37%	5%
D. Artís.	25%	50%	47%	64%	89%	52%	76%	76%	70%	75%	13%
Dis. Vest.	63%	100%	67%	83%	100%	80%	100%	78%	92%	80%	3%
Maq/Pel.	78%	75%	88%	94%	92%	95%	90%	91%	100%	82%	1%
Sonido	11%	6%	7%	7%	10%	17%	16%	26%	24%	14%	3%
E. Esp.	0%	8%	0%	22%	27%	32%	40%	8%	33%	29%	17%*
Total	23%	18%	16%	26%	26%	31%	31%	33%	38%	31%	3%

DOCU.	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H
AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Prod.	72%	80%	78%	65%	68%	65%	69%	77%	61%	76%
Direc.	75%	89%	83%	77%	76%	71%	78%	76%	67%	79%
Guion	86%	84%	86%	77%	76%	68%	69%	64%	61%	67%
C. Mus.	100%	93%	100%	96%	100%	85%	93%	81%	79%	79%
D. Prod.	47%	56%	65%	41%	40%	39%	34%	45%	24%	35%
D. Foto.	85%	98%	94%	88%	88%	83%	75%	77%	76%	71%
Montaje	76%	76%	89%	79%	72%	72%	69%	63%	70%	63%
D. Artís.	75%	50%	53%	36%	11%	48%	24%	24%	30%	25%
Dis. Vest.	38%	0%	33%	17%	0%	20%	0%	22%	8%	20%
Maq/Pel.	22%	25%	13%	6%	8%	5%	10%	9%	0%	18%
Sonido	89%	94%	93%	93%	90%	83%	84%	74%	76%	86%
E. Esp.	100%	92%	100%	78%	73%	68%	60%	92%	68%	71%
Total	77%	82%	84%	74%	74%	69%	69%	77%	62%	69%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

OBJETIVO 2

La representatividad de las mujeres en el ámbito de la interpretación de largometrajes españoles estrenados en 2024

El presente objetivo se centra en el análisis de la representatividad de las mujeres en el ámbito de la interpretación de largometrajes españoles de ficción estrenados en 2024, tomando como muestra de referencia los títulos presentados como candidatos a los Premios Goya. La selección de este corpus permite dar continuidad a la muestra con la que se trabaja en el apartado anterior.

Este objetivo responde a una primera aproximación de estudio que trata de contribuir a la identificación de tendencias y patrones en la empleabilidad de las intérpretes en el cine de ficción de mayor repercusión. El objetivo fundamental es examinar la presencia y representatividad de las actrices para lo cual se analizan múltiples variables que atraviesan la construcción de la identidad y la empleabilidad de las personas intérpretes. Entre estas dimensiones se incluyen: la identidad de género, el nivel narrativo del personaje que interpretan en el largometraje (esto es, si se trata de personajes principales o secundarios) la edad, la presencia de discapacidad, las corporalidades no normativas, la nacionalidad de origen (lo que permite analizar la situación migratoria) y la racialización. Estas categorías persiguen la incorporación de la perspectiva interseccional para atender a las múltiples formas de discriminación que se entrecruzan y superponen dando lugar a posiciones de privilegio u opresiones en la estructura social, reforzando con ello desigualdades que se reproducen en el acceso al ámbito laboral.

Una de las particularidades del análisis es la posibilidad de abordar la dualidad entre intérprete y personaje, trascendiendo así al registro de las categorías identitarias de las personas que interpretan, para adentrarnos en el estudio de personajes en pantalla, y determinar la posible correspondencia o divergencia entre las identidades de las personas intérpretes y la identidad de los personajes que interpretan, así como analizar si las categorías identitarias como el género, la raza, la corporalidad o la racialización constituyen elementos narrativos relevantes en las historias y relatos o si, por el contrario, no son determinantes para el desarrollo de la trama.

En definitiva, con estas variables buscamos determinar la representatividad de grupos no hegemónicos o normativos en el cine. En este punto, es conveniente resaltar que las representaciones cinematográficas resultan fundamentales para la construcción de una sociedad inclusiva, diversa e igualitaria, en tanto que funcionan como espacios de reconocimiento e identificación, proporcionando modelos y referentes cruciales en la configuración sociocultural de las identidades; rompiendo barreras como el estigma y la invisibilización histórica de las identidades no normativas o que no gozan de los mismos privilegios en la sociedad.

El trabajo de campo que sustenta este objetivo ha consistido en la visualización sistemática de los largometrajes por parte de un equipo de personas voluntarias de CIMA, quienes han realizado un registro detallado de datos siguiendo una batería de categorías predefinidas. Su participación ha resultado crucial, ya que sin esta colaboración no habría sido posible disponer del conjunto de información necesario para el análisis. En este punto es fundamental reconocer y agradecer su labor, pues supone un esfuerzo de observación minuciosa y sostenida que constituye la base empírica del presente estudio. Del mismo modo, agradecemos el trabajo realizado por el grupo de representantes de los grupos de trabajo de Actrices y Migración y Antirracismo de CIMA que han participado en la discusión de las propias categorías de análisis y en la elaboración de documentos y guías de apoyo que han facilitado el desarrollo de este trabajo.

A partir de los registros obtenidos, el análisis se desarrolla mediante el uso de técnicas cuantitativas, dado que el objetivo central es la cuantificación de la representatividad.

Por otra parte, debe subrayarse la dimensión subjetiva inherente a este proceso de recogida de datos o trabajo de campo. La asignación de determinadas características identitarias a intérpretes y personajes se ha realizado a partir de la observación externa, lo que conlleva inevitablemente un margen de interpretación. Aspectos como la percepción de la edad, la racialización, la corporalidad o incluso la identidad de género pueden ser leídos de manera distinta según el contexto y la mirada de quien observa. Y es por tanto subjetiva la asignación externa de cuestiones identitarias que más bien debieran partir de la autodefinición.

Esta limitación metodológica no invalida los resultados, pero sí obliga a situarlos en el marco de una interpretación sujeta a sesgos, que en futuros estudios podría enriquecerse mediante la incorporación de entrevistas o con el cruce con datos proporcionados directamente por la industria.

En síntesis, este capítulo constituye un primer paso hacia la sistematización del análisis de la representatividad de las intérpretes y de las diversidades identitarias en el cine español, aportando datos que permitan evaluar en qué medida las ficciones de 2024 reflejan, o no, la pluralidad y diversidad de la sociedad española y determinar cómo estarían contribuyendo a la reproducción de desigualdades o, por el contrario, promoviendo la transformación social. A la vez, ofrece un punto de partida para pensar en las condiciones de empleabilidad de las intérpretes, así como en las dinámicas de inclusión y exclusión que atraviesan el sector audiovisual.

I. La representatividad de profesionales de la interpretación en largometrajes 2024

La muestra inicial de largometrajes con los que trabajamos en este objetivo asciende a un total de 119. Sobre este total, se han eliminado dos largometrajes por su imposibilidad de acceso al visionado quedando la muestra final reducida a 117 largometrajes de Ficción.

La muestra de intérpretes suma un total de 615 registros sobre los que presentaremos los resultados agrupando diferentes variables.

1. Análisis de las identidades de género en intérpretes y personajes

En este objetivo se analizan los datos a partir de una tipología de identidades de género que permiten desagregar y examinar las dinámicas laborales y de representación en el ámbito audiovisual. **La categoría cisgénero** se aplica a aquellas personas cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer, diferenciándose entre mujeres cis (MC) y hombres cis (HC). Este grupo constituye la mayoría en la muestra tanto de

intérpretes como de personajes, reproduciendo el patrón normativo que predomina en la industria.

Las identidades no cisgénero agrupan realidades diversas que se apartan de la correspondencia normativa entre sexo asignado e identidad de género. En este bloque se incluyen las **mujeres trans** (MT) y los **hombres trans** (HT), así como las **personas no binarias** (NB), cuya autodefinición excede o combina las categorías binarias de mujer y hombre, y las **personas intersexuales** (INT), que presentan variaciones en sus características sexuales que no encajan en las clasificaciones médico-sociales tradicionales. La categoría de **otras identidades** (O) integra expresiones de género no recogidas en las clasificaciones previas, mientras que la etiqueta **sin datos** (SD) corresponde a aquellos casos en los que no ha sido posible determinar la identidad de género de la persona intérprete o personaje.

En el marco de este análisis, se utilizan los términos cisgénero y no cisgénero como categorías de base para clasificar las identidades. No obstante, a efectos de interpretación crítica, también se recurre a la distinción entre **identidades hegemónicas o normativas e identidades no hegemónicas o no normativas**. Con el primer término nos referimos a aquellas identidades que gozan de mayor legitimidad social y cultural, es decir, las cisgéneros, cuya correspondencia entre sexo asignado al nacer e identidad de género se considera el estándar dominante en la organización social y en la industria audiovisual.

Por el contrario, las identidades no hegemónicas o no normativas aluden a aquellas que se sitúan fuera de ese marco de referencia dominante: mujeres y hombres trans, personas no binarias, intersexuales u otras identidades. Su escasa presencia y visibilidad no responde a un criterio estadístico o demográfico únicamente, sino a un proceso estructural de exclusión simbólica y material, en el que las narrativas y las prácticas de representación tienden a consolidar la cisnormatividad como regla y a relegar otras experiencias de género a posiciones residuales o anecdóticas.

1.1 Intérpretes

La muestra de profesionales registrada está compuesta por 615 intérpretes. No obstante, respecto de la identidad de género de las personas intérpretes, disponemos

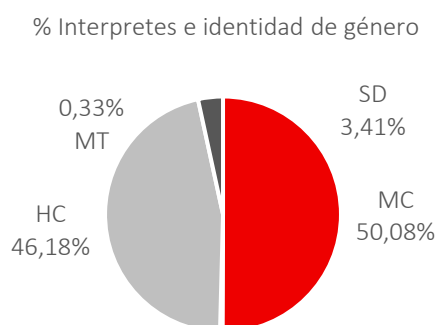
de 594 entradas cumplimentadas. Es decir, hay 21 registros cumplimentados con “No se/sin datos” (SD) sobre la identidad de género de profesionales lo cual supone un 3,41% de la muestra total.

Tabla 22. Total de intérpretes desagregados por género.

	INTÉRPRETES							
	MC	MT	HC	HT	NB	INT	SD	T
Total	308	2	284	0	0	0	21	615
% total	50,08%	0,33%	46,18%	0,00%	0,00%	0,00%	3,41%	100,00%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Una primera aproximación analítica sobre la muestra de intérpretes evidencia una distribución marcadamente binaria en términos de identidades de género. Las **identidades cis** ocupan el 96,26% total y se distribuyen en un 50,08% de mujeres y 46,18%, de hombres. En contraste, la presencia de profesionales de **identidades no normativas** es mínima, suponen un 0,33% de la muestra total, y está protagonizada por dos mujeres trans.



Estos datos reflejan una fuerte concentración de la participación de profesionales cisgénero evidencia una infrarrepresentación de la diversidad de género frente e identidades no normativas dentro del conjunto de intérpretes en los largometrajes.

Por otro lado, si nos centramos únicamente en los datos disponibles (eliminando los 21 registros sin datos) y si agrupamos bajo las categorías mujeres (incluyendo a mujeres trans) y hombres, los porcentajes de representatividad de la muestra de intérpretes se

distribuye en un 52,19% de mujeres y un 47,81% de hombres. Estos porcentajes refieren a representatividades equitativas dentro de los parámetros binarios de género, pero como, ya hemos visto, invisibilizan la complejidad de las identidades no hegemónicas.

1.1.1. ¿Qué papeles ocupan en los largometrajes?

El análisis de la distribución de identidades de género de intérpretes según el tipo de papel interpretado muestra patrones diferenciados en términos de representación.

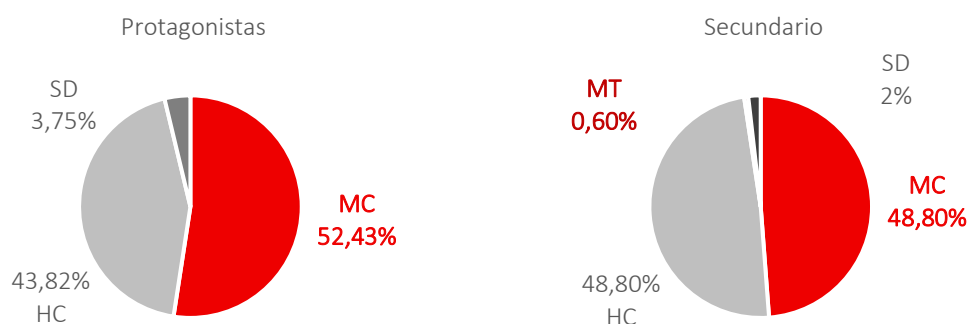
En los papeles protagónicos, no aparece ninguna persona protagonista cuya identidad de género no sea normativa. Es decir, no hay registro de intérpretes trans, intersexuales o no binarios que ocupen el rol protagonista. Por lo tanto, solo vamos a encontrar a intérpretes cisgénero ocupando un lugar central en las tramas. Dentro de lo cual, se observa una ligera sobrerrepresentación de mujeres (52,43%).

Tabla 23. Total de intérpretes desagregados por género y papel ocupado en pantalla.

	Total	MC	MT	HC	HT	NB	INT	SD	%MC	%MT	%HC	%HT	%NB	%INT	%SD
Protagonista	267	140	0	117	0	0	0	10	52,43%	0,00%	43,82%	0,00%	0,00%	0,00%	3,75%
Secundario	334	163	2	163	0	0	0	6	48,80%	0,60%	48,80%	0,00%	0,00%	0,00%	1,80%
Sin datos	14	5	0	4	0	0	0	5	35,71%	0,00%	28,57%	0,00%	0,00%	0,00%	35,71%
TOTAL	615	308	2	284	0	0	0	21	50,08%	0,33%	46,18%	0,00%	0,00%	0,00%	3,41%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En los roles de papeles secundarios la distribución se reparte de la siguiente manera: mujeres y hombres cis coinciden en una representatividad del 48,80%, las mujeres trans representan un 0,60% y el restante 1,80% refiere a “sin datos”.



En conjunto, los resultados evidencian una representatividad más o menos equitativa entre mujeres y hombres cisgénero en ambos roles, siendo algo superior el de las mujeres en los papeles protagónicos. Asimismo, se constata una infrarrepresentación de intérpretes no cisgénero y, en los pocos casos identificados, se concentran en papeles secundarios.

1.2. Personajes

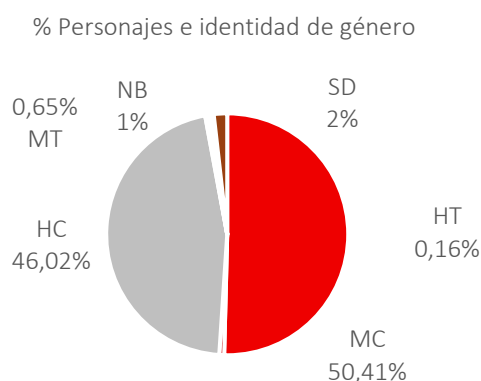
En el caso de los personajes que aparecen en ficción, obtenemos una muestra algo más diversa. Las **identidades no hegemónicas** llegan a representar un 1,79% del total frente al 96,42% que ocupan los **personajes con identidades normativas**. Comenzando con este último grupo, las representatividades continúan siendo bastante equitativas y algo superiores en el caso de las mujeres, que llegan a representar un 50,41% de los personajes frente al 46,02% de personajes hombres.

Tabla 24. Total de personajes desagregados por género.

	MC	MT	HC	HT	NB	INT	O	SD	T
Total	310	4	283	1	3	2	1	11	615
% total	50,41%	0,65%	46,02%	0,16%	0,49%	0,33%	0,16%	1,79%	100,00%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Las **identidades no hegemónicas**, por otra parte, están representadas por 4 mujeres trans (0,65%), 1 hombre trans (0,16%), 3 personas no binarias (0,49%), 2 personajes intersexuales (0,33%) y 1 persona incluida en la categoría de otras identidades de género (0,16%).



1.2.1. ¿Qué papeles ocupan en los largometrajes?

En este punto, atendemos de nuevo a la pregunta sobre qué roles ocupan los personajes de ficción, teniendo en cuenta además ese margen de superioridad porcentual en las identidades no normativas y obtenemos los siguiente:

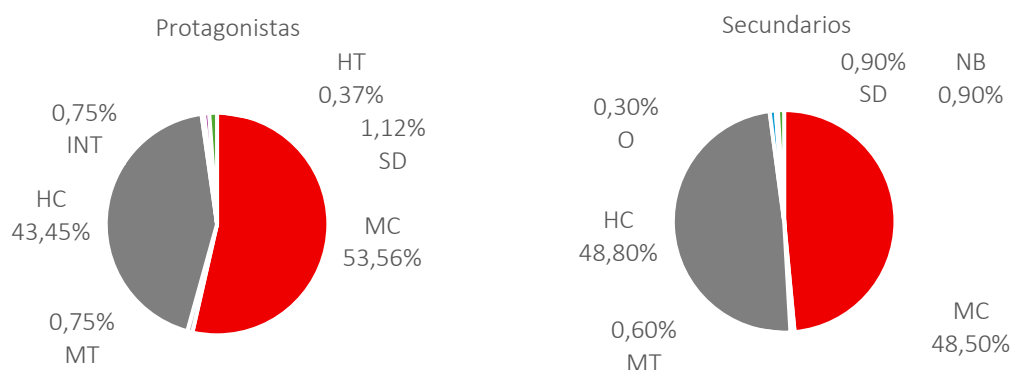
En los **papeles protagónicos**, los personajes con **identidades cisgénero** representan un 97% del total y están distribuidos en un 53,56% de mujeres y un 43,45% de hombres. Personajes protagonistas con **identidades no hegemónicas** representan un 0,79% del total de personajes protagonistas. Su representatividad se distribuye en un 0,75% de mujeres trans, un 0,37% de hombres trans y un 0,75% de representatividad de personajes intersexuales.

Tabla 25. Total de personajes desagregados por género y papel ocupado en pantalla.

	TOTAL	MC	MT	HC	HT	NB	INT	O	sd	%MC	%MT	%HC	%HT	%NB	%INT	%O	%SD
Pro	267	143	2	116	1	0	2	0	3	53,56%	0,75%	43,45%	0,37%	0,00%	0,75%	0,00%	1,12%
Sec	334	162	2	163	0	3	0	1	3	48,50%	0,60%	48,80%	0,00%	0,90%	0,00%	0,30%	0,90%
SD	14	5	0	4	0	0	0	0	5	35,71%	0,00%	28,57%	0,00%	0,21%	0,21%	0,00%	35,71%
T	615	310	4	283	1	3	2	1	11	50,41%	0,65%	46,02%	0,16%	0,49%	0,33%	0,16%	1,79%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Los **papeles secundarios** ocupados por personajes con **identidades normativas** representan un 97,31% del total y en su distribución encontramos un 48,50% de mujeres y un 48,80% de hombres. Las **identidades no hegemónicas** que ocupan papeles secundarios representan un 1,80%, se distribuyen en un 0,60% de mujeres trans, un 0,90% de personas no binarias y un 0,30% de representatividad de personajes con otras identidades de género.



Como puede observarse, tanto en los roles protagonistas como en los secundarios, los personajes con identidades normativas son ampliamente mayoritarios y presentan una representatividad equilibrada entre mujeres y hombres. Las identidades no normativas, minoritarias en ambos casos, alcanzan una representatividad superior en los papeles secundarios, aunque si realizamos una distribución intragénero, la distribución de los papeles dentro de un mismo género, obtenemos lo siguiente: el 45,45% de ellas ocupan papeles protagonistas frente al 54,55% que ocupan papeles secundarios. Obtenemos también que las mujeres trans son las únicas que aparecen en la misma proporción en papeles principales y secundarios. Hombres trans y personas intersexuales solo han ocupado papeles protagónicos mientras que el 100% de los personajes no binarios ocupan los roles secundarios.

Tabla 26. Total de personajes no cisgénero y papel ocupado en pantalla. (Distribución intragénero)

	MT	HT	NB	INT	O	T
Protagonistas	2	1	0	2	0	5
Secundarios	2	0	3	0	1	6
Total	4	1	3	2	1	11
% Protagonistas	50,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	45,45%
% Secundarios	50,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	54,55%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Los datos recabados hasta el momento, donde hemos obtenidos que hay más personajes con identidades no hegemónicas que intérpretes y que, además, hay sutiles diferencias en la ocupación que estos tienen sobre la jerarquía de la trama, nos van dando algunas pistas que se confirman con la información extraída a continuación.

1.2.2. Vinculación de las identidades no hegemónicas de personajes en la construcción del propio personaje y su historia

En la recogida de datos se incluyó la siguiente pregunta: “en caso de personaje no cisgénero, ¿esta característica incide directamente en el personaje y su historia?”. La inclusión de dicha cuestión se fundamenta en el interés de conocer en cuántas de las ocasiones que aparece un personaje con una identidad no normativa, esta característica

se convierte en el eje principal que construye al personaje y su historia o, por el contrario, en cuántas de las ocasiones se neutraliza, normaliza y se integra esta característica como una parte del personaje, pero no como principal causa.

Los datos obtenidos revelan que en un 33,33% de las ocasiones en las que aparecen personajes con identidades no normativas, se indica que esta característica sí incide directamente en el personaje y su historia. Por el contrario, en un 0% de los casos se ha respondido con una negativa y en el 66,67% de las ocasiones restantes la respuesta quedó sin cumplimentar. Esta falta de información es especialmente relevante, ya que limita la capacidad de interpretar con precisión en qué medida la diversidad de género se traduce en narrativas diferenciadas o si, por el contrario, se normaliza sin convertirse en eje del relato. Además, la ausencia de datos puede estar reflejando un sesgo estructural y epistémico, en el sentido de que no siempre se pueden emitir respuestas sobre realidades que no atraviesan la experiencia propia o dominante. Esta dificultad está vinculada a la falta de información o sensibilización general y de conocimiento situado sobre las vidas de identidades que se encuentran al margen de la hegemonía.

1.3. Comparativa entre intérpretes y personajes en relación a la identidad de género

Si comparamos los resultados obtenidos entre intérpretes y personajes observamos, por una parte, que las **identidades normativas** ocupan la mayoría de ambas muestras y sus porcentajes de representatividad son bastante similares y equitativos, tanto en la categoría de intérpretes (50,08%-MC y 46,18%-HC) como en personajes (50,41%-MC y 46,02%-HC).

Tabla 27. Total de Intérpretes y personajes desagregados por género.

TOTAL	MC	MT	HC	HT	NB	INT	O	sd	%MC	%MT	%HC	%HT	%NB	%INT	%O	%SD
Intérp.	308	2	284	0	0	0	0	21	50,08%	0,33%	46,18%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,41%
Perso.	310	4	283	1	0	0	0	11	50,41%	0,65%	46,02%	0,16%	0,49%	0,33%	0,17%	1,79%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Las **identidades no normativas** aparecen como minoritarias en ambos casos, aunque identificamos mayor diversidad de género reflejada en pantalla que en la muestra de intérpretes. La representatividad de intérpretes es de un 0,33% y está representada por mujeres trans. Y, en pantalla, las mujeres trans llegan a representar un 0,65%. A ello, se suma la representatividad de hombres trans (0,16%), no binarias (0,49%), intersexuales (0,33%) y otras identidades de género (0,16%).

Estos datos nos llevan a identificar los **casos en los que no hay correspondencia** entre la **identidad de género de la persona intérprete y el personaje**. Estos casos suman un total de 9 y, aunque minoritarios respecto a la muestra, ofrecen un gran valor a nivel cualitativo. En 4 de los casos obtenemos que mujeres cis han interpretado a personajes con otras identidades de género (una mujer trans, un hombre trans, una persona intersexual y una persona no binaria). En otros cuatro casos identificamos que son hombres cis quienes interpretan otras identidades (dos mujeres trans, una persona no binaria y una persona con otra identidad de género). Solo en uno de los nueve casos se ha identificado que una intérprete de identidad no normativa, una mujer trans, que ha interpretado a unas mujeres cis.

Este cruce arroja luces y sombras. Por un lado, puede leerse como positivo una cierta apertura en la industria para permitir que intérpretes cis encarnen personajes con identidades diversas, lo que en algunos casos podría contribuir a dar visibilidad a narrativas no normativas y a incluirlas en tramas donde de otro modo podrían no estar presentes. Sin embargo, el aspecto negativo es que este recurso refuerza dinámicas de apropiación de la representación, al relegar a intérpretes no cis a una presencia mínima, incluso cuando se trata de personajes cuyas identidades coinciden con las suyas.

Por otro lado, el caso en el que una mujer trans ha interpretado a una mujer cis muestra la posibilidad, y también la deseabilidad, de una integración sociolaboral real, especialmente en lo que respecta a los perfiles trans. El problema surge cuando el cruce entre identidad de intérprete y la del personaje no es simétrico o bidireccional puesto que la dinámica más habitual consiste en que intérpretes de identidades hegemónicas encarnen personajes situados fuera de la norma, mientras que lo inverso, que intérpretes no normativos interpreten personajes normativos, es mucho menos frecuente.

Esta asimetría reproduce una lógica de desigualdad, en la que la hegemonía absorbe y representa la diferencia, pero rara vez cede su propio espacio de centralidad y esto tiene repercusiones graves en la empleabilidad de las identidades menos privilegiadas. En consecuencia, la diversidad en pantalla corre el riesgo de quedarse en un plano simbólico o superficial, sin traducirse en una verdadera inclusión laboral ni en una redistribución equitativa de oportunidades para las personas que pertenecen a identidades no hegemónicas.

1.4. Conclusiones sobre el estudio de las identidades de género en intérpretes y personaje

Estos hallazgos evidencian un predominio de las identidades hegemónicas en la industria cinematográfica española, tanto en los perfiles de intérpretes como en los personajes representados. Esto responde a la persistencia de un modelo binario de género en la ficción que limita la visibilidad de otras identidades y reproduce jerarquías normativas.

Aunque las mujeres cis aparecen con una ligera ventaja en los papeles protagonistas, esta diferencia no supone una ruptura estructural del sesgo de género en la industria. El peso de las identidades no normativas se mantiene en niveles anecdóticos y, además, relegados a roles secundarios, lo que muestra cómo la industria audiovisual sigue reproduciendo exclusiones hacia la diversidad de género.

El hecho de que algunos personajes no cis aparezcan en pantalla sin que existan tantos intérpretes que no compartan esas identidades de género (solo un 0,33% de intérpretes son pertenecientes a esta categoría de identidades no hegemónica frente a un 1,79% de representatividad en la muestra de personajes) señala una tensión significativa: la diversidad de género es incorporada como tema narrativo, pero no como práctica laboral inclusiva. En otras palabras, la pantalla admite más diversidad que los procesos de producción.

Finalmente, que en un tercio de los personajes no normativos su identidad de género incida directamente en la construcción del personaje y su historia, mientras que en los demás casos no haya información al respecto, abre dos líneas de análisis: por un lado, la instrumentalización narrativa de la diferencia (la identidad no normativa se convierte en

conflicto, estigma o rasgo definitorio). Por otro lado, la posible aparición de representaciones donde la diversidad de género se normaliza, aunque no tengamos suficiente información para confirmarlo.

En conjunto, los datos reflejan que la industria audiovisual española sigue operando dentro de lógicas normativas y solo tímidamente comienza a incorporar diversidad. La sobrerrepresentación de identidades hegemónicas y la marginalización sistemática de otras identidades de género en los papeles centrales reproducen las desigualdades estructurales que ya conocemos en otros ámbitos sociales, trasladadas al plano cultural y simbólico.

2. Análisis de las edades en intérpretes y personajes.

Para el análisis de la variable edad, se ha elaborado una clasificación en tramos de cinco años, lo que permite observar con mayor detalle la distribución etaria de intérpretes y personajes. Esta organización facilita identificar concentraciones, vacíos y posibles sesgos en la presencia de determinados grupos de edad dentro de la ficción, ofreciendo así una visión más precisa de cómo se configuran los rangos etarios en las muestras estudiadas.

2.1. Intérpretes.

La distribución etaria de intérpretes muestra una presencia residual en la infancia y adolescencia temprana (0-15 años, apenas un 3%), que aumenta ligeramente en la juventud tardía (16-25 años, 11%). A partir de los 26 hasta los 55 años se concentra el grueso de la muestra, con porcentajes sostenidos en torno al 10-12% por cada tramo de cinco años, lo que confirma que la franja de la adultez media constituye el núcleo central de la industria. A partir de los 56 años la participación desciende progresivamente: los grupos de 56-70 años rondan el 5% cada uno, mientras que desde los 71 años en adelante los porcentajes caen a niveles testimoniales (1% o menos), reflejando una clara infrarrepresentación de las personas mayores en la ficción audiovisual. La distribución de intérpretes por rangos de edad revela patrones diferenciales de género que permiten

identificar dinámicas de inclusión y exclusión en función de la edad dentro de la industria cinematográfica.

Comenzamos refiriéndonos a las **identidades no normativas**. Su representatividad es prácticamente nula y las dos mujeres que conforman esta muestra se ubican en tramos de edad avanzada (56+ años). En concreto una de ellas se incluye en el tramo de 61 a 65 años, representando un 3,33% de la franja etaria, y la otra entre los 71 y los 75 años. Este dato evidencia una cisnormatividad estructural en la composición del elenco y una inclusión meramente anecdótica de identidades trans, además restringida a perfiles de edad muy específicos.

Tabla 28. Total de Interpretes por identidad de género y edad

Rango de edad intérprete	Nº	%	MC	MT	HC	HT	NB	INT	SD	%MC	%MT	%HC	%HT	%NB	%INT	%SD
0 a 5	2	0%	0	0	1	0	0	0	1	0,00%	0,00%	50,00%	0%	0%	0%	50%
6 a 10	5	1%	2	0	2	0	0	0	1	40,00%	0,00%	40,00%	0%	0%	0%	20%
11 a 15	10	2%	8	0	0	0	0	0	2	80,00%	0,00%	0,00%	0%	0%	0%	20%
16 a 20	36	6%	27	0	7	0	0	0	2	75,00%	0,00%	19,44%	0%	0%	0%	6%
21 a 25	28	5%	17	0	9	0	0	0	2	60,71%	0,00%	32,14%	0%	0%	0%	7%
26 a 30	66	11%	30	0	35	0	0	0	1	45,45%	0,00%	53,03%	0%	0%	0%	2%
31 a 35	65	11%	42	0	23	0	0	0	0	64,62%	0,00%	35,38%	0%	0%	0%	0%
36 a 40	40	7%	28	0	12	0	0	0	0	70,00%	0,00%	30,00%	0%	0%	0%	0%
41 a 45	67	11%	36	0	27	0	0	0	4	53,73%	0,00%	40,30%	0%	0%	0%	6%
46 a 50	74	12%	22	0	52	0	0	0	0	29,73%	0,00%	70,27%	0%	0%	0%	0%
51 a 55	62	10%	22	0	38	0	0	0	2	35,48%	0,00%	61,29%	0%	0%	0%	3%
56 a 60	33	5%	11	0	20	0	0	0	2	33,33%	0,00%	60,61%	0%	0%	0%	6%
61 a 65	30	5%	15	1	14	0	0	0	0	50,00%	3,33%	46,67%	0%	0%	0%	0%
66 a 70	29	5%	15	0	14	0	0	0	0	51,72%	0,00%	48,28%	0%	0%	0%	0%
71 a 75	7	1%	1	1	5	0	0	0	0	14,29%	14,29%	71,43%	0%	0%	0%	0%
76 a 80	8	1%	4	0	4	0	0	0	0	50,00%	0,00%	50,00%	0%	0%	0%	0%
81 a 85	2	0%	0	0	2	0	0	0	0	0,00%	0,00%	100,00%	0%	0%	0%	0%
86 a 90	1	0%	1	0	0	0	0	0	0	100,00%	0,00%	0,00%	0%	0%	0%	0%
91 a 95	1	0%	1	0	0	0	0	0	0	100,00%	0,00%	0,00%	0%	0%	0%	0%
96 a 100	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0%	0%	0%	0%	0%
Más de 101	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0%	0%	0%	0%	0%
No se	49	8%	25	0	17	0	0	0	7	51,02%	0,00%	34,69%	0%	0%	0%	14%
TOTAL	615	100%	307	2	282	0	0	0	24	49,92%	0,33%	45,85%	0%	0%	0%	4%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

La muestra de intérpretes con **identidades de género normativas** es mucho más extensa por lo que expondremos los resultados en torno a franjas que comprendan varios tramos de edad.

- Infancia y adolescencia (0–20 años)

En este tramo de edad las mujeres alcanzan una representatividad algo superior a los hombres. Por ejemplo, entre los 11 y los 15 años, un 80% de los registros corresponde a mujeres y entre los 16 y 20 años la representatividad es del 75%.

Este patrón sugiere que en la infancia y adolescencia temprana las mujeres tienen más visibilidad, pero hacia la adultez joven los papeles comienzan a distribuirse de manera más paritaria.

- Juventud-adultez (21–40 años)

Concretamente, en las edades comprendidas entre los 21 y 30 años se mantiene una relativa distribución equitativa entre mujeres y hombres, aunque las mujeres continúan protagonizando los porcentajes superiores. Únicamente en el tramo de edad entre los 26 y 30 años la representatividad de hombres alcanzada es algo superior (53,03%). Posteriormente, entre los 31 y los 40 años, las mujeres vuelven a liderar, alcanzando un 64,62% y un 70% de representatividad en cada tramo concreto.

Este fenómeno evidencia que en la etapa joven-adulta existe una ventana de oportunidades para actrices, coincidiendo con la alta demanda de papeles femeninos jóvenes como protagonistas.

- Mediana edad (41–55 años)

En este tramo se identifica un cambio de tendencia. Entre los 41 y los 45 años las mujeres aún mantienen cierta superioridad representativa (53,7%), pero a partir de los 46 años los hombres pasan a predominar de manera significativa. Representan un 70,27% en las edades comprendidas entre los 46 y 50 años y un 61,29% entre los 51 y los 55 años.

Este punto marca el inicio de una brecha etaria de género en la representación, donde los hombres refuerzan su visibilidad mientras la presencia de mujeres se reduce de forma notable.

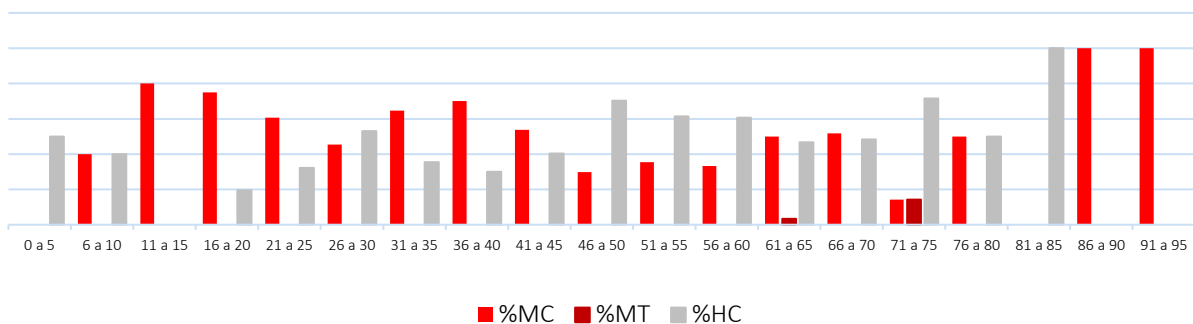
- Edad madura y avanzada (56+ años)

En los rangos de 56 a 60 y 71 a 75 años se constata un claro predominio masculino (60,6% y 71,4%, respectivamente). Solo en el tramo de 61 a 65 años se observa una relativa paridad y leve superioridad representativa de mujeres (50% mujeres y 46,6% hombres). En edades más avanzadas, los hombres prácticamente monopolizan la representación. Por ejemplo, entre los 81 y los 85 años llegan a ocupar el 100% de la muestra.

Este patrón confirma la invisibilización de las mujeres en edades maduras y avanzadas, mientras los hombres continúan ocupando roles hasta etapas muy tardías de la vida.

En conclusión, la estructura etaria del conjunto muestra una concentración en la edad adulta media, con un patrón marcado de entrada femenina en la juventud y de permanencia masculina en la madurez, además de una escasísima representación de identidades no normativas y ubicadas en edades avanzadas. La proporción de registros sin edad conocida (8%) refuerza la necesidad de depurar y completar los datos para posibilitar un seguimiento más preciso de los cambios generacionales y de las desigualdades de género en la industria que operan en base a la edad.

Distribución de intérpretes por edad e identidad de género



2.1.1. ¿Qué papeles ocupan según la edad?

Como ya hemos señalado anteriormente, en los **papeles protagonistas**, solo encontramos intérpretes con identidades hegemónicas.

Las mujeres se concentran, principalmente, entre los 26 y 45 años. Destacan en las franjas de 26 a 30 años (52,9%), de 31 a 35 (60,6%) y, de forma especialmente marcada, de 36 a 40 años (83,3%). Incluso entre los 41 y los 45 años mantienen una ligera sobrerrepresentatividad (52,8%), pero a partir de los 46 años se produce un punto de inflexión. El protagonismo pasa a estar liderado por hombres, con 77,8% en las edades de 46-50 años, 68,4% entre los 51-55 años y 78,6% entre 56-60 años. De nuevo, este viraje es consistente con el edadismo de género, que señala que conforme avanza la edad, los roles centrales se masculinizan.

Existen, sin embargo, oscilaciones puntuales debidas al bajo tamaño muestral en algunos tramos etarios: 61-65 años y 66-70 años vuelven a mostrar mayor proporción de protagonistas mujeres (81,8% y 66,7%, respectivamente), mientras que en la franja de 71 a 75 años el único caso registrado es masculino. En edades muy avanzadas, los recuentos son exigüos y no alteran el patrón global.

Tabla 29. Total de Intérpretes, edad y papel que ocupan

	Protagonista						Secundario								
	Nº	%	MC	HC	SD	%MC	%HC	Nº	%	MC	MT	HC	%MC	%MT	%HC
0 a 5	0	0%	0	0	1	0,00%	0,00%	1	0%	0	0	1	0,00%	0,00%	100%
6 a 10	2	1%	2	0	1	100%	0,00%	2	1%	0	0	2	0,00%	0,00%	100%
11 a 15	5	1%	5	0	2	100%	0,00%	3	1%	3	0	0	100%	0,00%	0,00%
16 a 20	15	4%	12	3	2	80,00%	20,00%	19	5%	15	0	4	78,95%	0,00%	21,05%
21 a 25	8	2%	6	2	2	75,00%	25,00%	18	5%	11	0	7	61,11%	0,00%	38,89%
26 a 30	34	10%	18	16	1	52,94%	47,06%	29	8%	11	0	18	37,93%	0,00%	62,07%
31 a 35	33	9%	20	13	0	60,61%	39,39%	32	9%	22	0	10	68,75%	0,00%	31,25%
36 a 40	12	3%	10	2	0	83,33%	16,67%	26	7%	16	0	10	61,54%	0,00%	38,46%
41 a 45	36	10%	19	17	4	52,78%	47,22%	27	8%	17	0	10	62,96%	0,00%	37,04%
46 a 50	36	10%	8	28	0	22,22%	77,78%	38	11%	14	0	24	36,84%	0,00%	63,16%
51 a 55	19	5%	6	13	2	31,58%	68,42%	41	11%	16	0	25	39,02%	0,00%	60,98%
56 a 60	14	4%	3	11	2	21,43%	78,57%	16	4%	8	0	8	50,00%	0,00%	50,00%
61 a 65	11	3%	9	2	0	81,82%	18,18%	16	4%	5	1	10	31,25%	6,25%	62,50%
66 a 70	12	3%	8	4	0	66,67%	33,33%	16	4%	6	0	10	37,50%	0,00%	62,50%
71 a 75	1	0%	0	1	0	0,00%	100%	6	2%	1	1	4	16,67%	16,67%	66,67%
76 a 80	3	1%	2	1	0	66,67%	33,33%	5	1%	2	0	3	40,00%	0,00%	60,00%
81 a 85	0	0%	0	0	0	0,00%	0,00%	2	1%	0	0	2	0,00%	0,00%	100%
86 a 90	1	0%	1	0	0	100%	0,00%	0	0%	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
91 a 95	1	0%	1	0	0	100%	0,00%	0	0%	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
+ 96	0	0%													
No se	14	4%	10	4	7	71,43%	28,57%	30	8%	15	0	15	50,00%	0,00%	50,00%
TOTAL	257	72%	140	117	24	54,47%	45,53%	327	92%	162	2	163	49,54%	0,61%	49,85%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En los **papeles secundarios** la pauta general es más equilibrada, pero con una tendencia a la masculinización a partir de la mediana edad. Entre 26 y 30 años predominan los hombres (62,1%), mientras que entre los 31 y los 45 años revierte hacia mujeres (68,8%, 61,5% y 63,0%, respectivamente). El giro se consolida entre los 46 y los 55 años, donde los hombres concentran la mayoría de los papeles secundarios (63,2% y 61,0%, respectivamente). A partir de ahí, el rol se mantiene masculinizado con representatividades superiores al 60% entre los 61 y los 80 años. Este desplazamiento sugiere que, incluso cuando las mujeres acceden al protagonismo en edades jóvenes y medias, los roles secundarios para hombres se consolidan y perduran con la edad, garantizando continuidad laboral y visibilidad narrativa masculina en etapas posteriores del ciclo vital.

Como también hemos señalado, la diversidad no normativa se reduce a papeles secundarios y a tramos de edad muy acotados. Solo se registran dos mujeres trans, en papeles secundarios y con edades comprendidas entre los 61 y los 75 años. Esta ausencia estructural refuerza la lectura de un sistema cisnormativo, en el que la eventual inclusión de identidades no hegemónicas sigue siendo episódica y, cuando ocurre, lo hace en la periferia del relato y con edades también periféricas.

En los extremos etarios, los datos son escasos y heterogéneos, pero consistentes con el patrón general. En infancia y adolescencia temprana, el protagonismo recae mayoritariamente en mujeres cis, mientras que los pocos secundarios infantiles/adolescentes muestran volatilidad por el bajo número de casos (por ejemplo, entre los 0 y los 10 años todos los papeles secundarios son hombres). En las edades avanzadas, el protagonismo tiende a masculinizarse o a concentrarse en muy pocos casos, y los secundarios muestran prevalencia masculina, consolidando la idea de continuidad de roles para varones en la vejez.

En términos de implicaciones, el cruce de edad y papel revela un doble cuello de botella. Primero, para las mujeres: aunque logran una ventana de centralidad protagónica entre 26 y 45 años, ven reducida su presencia a partir de los 46, tanto en protagonistas como, sobre todo, en secundarios, lo que limita su continuidad en la industria. Segundo, para las identidades no normativas: su inexistente acceso a protagonismo y su aparición testimonial en el reparto indican que la diversidad de género no se ha incorporado como

práctica estable de casting. De cara a políticas sectoriales, estos resultados respaldan la necesidad de metas de representación específicas para mujeres 46+ y personas no cisgénero, así como protocolos de audición inclusivos que no releguen la diversidad a posiciones secundarias y puntuales.

2.2. Personajes

La distribución de personajes por rango de edad muestra una clara concentración en las etapas de adultez joven y media. Los tramos entre 26 y 50 años son los más representados, con valores que oscilan entre el 8% y el 9% cada uno, lo que refuerza la centralidad de esta franja en la construcción de los relatos de ficción. Las infancias y adolescencias tienen una presencia residual (entre el 0% y el 2%), mientras que los personajes mayores de 70 años apenas alcanzan entre el 0% y el 1% de la muestra. Destaca, además, un 21% de casos sin datos, lo que limita la posibilidad de un análisis más completo y señala la necesidad de mejorar el registro de la edad en los personajes.

Tras observar la distribución general de los personajes por edad, resulta relevante analizar cómo esta variable se cruza con las identidades de género.

Las **identidades no normativas** presentan una distribución fragmentada y con picos muy concretos. El principal nodo de diversidad aparece en la adolescencia tardía (16-20 años), donde se concentran cinco de los 11 casos, representando un 10,2% sobre el tramo de edad e incluyendo mujeres trans, personajes no binarios e intersexuales. Más adelante, en la adultez madura, reaparecen tres mujeres trans en los tramos comprendidos entre los 56 y los 70 años, aunque en proporciones mínimas (entre el 4% y el 5% de cada grupo etario). El resto de edades carece de representación de identidades no cis, lo que evidencia que su inclusión no sigue una tendencia sostenida, sino que parece responder a decisiones narrativas puntuales.

Dentro de las **identidades normativas**, se observa que las mujeres son más visibles en la juventud y primera adultez, especialmente en los tramos de 26 a 45 años, donde llegan a alcanzar porcentajes máximos de 31 a 35 años (63,8%) y de 41 a 45 años (67,4%). Sin embargo, a partir de los 46 años se produce un punto de inflexión: los personajes hombres comienzan a dominar la representación, con un 71,9% en el tramo 46 a 50 años y un 67,7% entre los 51 y 55 años.

Tabla 30. Total de personajes por identidad y edad.

Edad y personaje	Nº	%	MC	MT	HC	HT	NB	INT	O	SD	%MC	%MT	%HC	%HT	%NB	%INT	%O	%SD
0 a 5	2	0%	0	0	1	0	0	0	0	1	0,00%	0,00%	50,00%	0%	0%	0%	0%	50%
6 a 10	7	1%	4	0	2	1	0	0	0	0	57,14%	0,00%	28,57%	14%	0%	0%	0%	0%
11 a 15	15	2%	14	0	1	0	0	0	0	0	93,33%	0,00%	6,67%	0%	0%	0%	0%	0%
16 a 20	49	8%	29	1	15	0	2	2	0	0	59,18%	2,04%	30,61%	0%	4%	4%	0%	0%
21 a 25	34	6%	16	0	16	0	1	0	0	1	47,06%	0,00%	47,06%	0%	3%	0%	0%	3%
26 a 30	57	9%	33	0	24	0	0	0	0	0	57,89%	0,00%	42,11%	0%	0%	0%	0%	0%
31 a 35	47	8%	30	0	16	0	0	0	0	1	63,83%	0,00%	34,04%	0%	0%	0%	0%	2%
36 a 40	47	8%	26	0	21	0	0	0	0	0	55,32%	0,00%	44,68%	0%	0%	0%	0%	0%
41 a 45	49	8%	33	0	14	0	0	0	0	2	67,35%	0,00%	28,57%	0%	0%	0%	0%	4%
46 a 50	57	9%	16	0	41	0	0	0	0	0	28,07%	0,00%	71,93%	0%	0%	0%	0%	0%
51 a 55	34	6%	11	0	23	0	0	0	0	0	32,35%	0,00%	67,65%	0%	0%	0%	0%	0%
56 a 60	24	4%	8	1	14	0	0	0	0	1	33,33%	4,17%	58,33%	0%	0%	0%	0%	4%
61 a 65	22	4%	14	1	7	0	0	0	0	0	63,64%	4,55%	31,82%	0%	0%	0%	0%	0%
66 a 70	21	3%	9	1	10	0	0	0	0	1	42,86%	4,76%	47,62%	0%	0%	0%	0%	5%
71 a 75	8	1%	2	0	6	0	0	0	0	0	25,00%	0,00%	75,00%	0%	0%	0%	0%	0%
76 a 80	5	1%	2	0	3	0	0	0	0	0	40,00%	0,00%	60,00%	0%	0%	0%	0%	0%
81 a 85	3	0%	2	0	1	0	0	0	0	0	66,67%	0,00%	33,33%	0%	0%	0%	0%	0%
86 a 90	2	0%	2	0	0	0	0	0	0	0	100%	0,00%	0,00%	0%	0%	0%	0%	0%
91 a 95	0	0%																
96-100	0	0%																
+100	0	0%																
No se	132	21%	59	0	68	0	0	0	1	4	44,70%	0,00%	51,52%	0%	0%	0%	1%	3%
TOTAL	615	100%	310	4	283	1	3	2	1	11	50,41%	0,65%	46,02%	0%	0%	0%	0%	2%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Esta tendencia se mantiene en las edades posteriores, consolidando la centralidad masculina en la madurez y la vejez, mientras que la presencia de mujeres disminuye drásticamente. Estos datos refuerzan el edadismo de género, que defiende una sobreexposición de mujeres jóvenes y adultas tempranas, frente a una continuidad narrativa de los hombres hasta edades avanzadas.

2.2.1. ¿Coincide o llega a coincidir la edad real de la persona intérprete y la del personaje en ficción?

La comparación entre la edad real de las personas intérpretes y la edad atribuida a sus personajes revela un patrón mixto de coincidencias y desplazamientos etarios. Del total de 615 registros, en el 42% de los casos la edad coincide, en un 22% no y en el 36%

restante se carece de información suficiente para establecer la relación. En base a este porcentaje tan elevado de “sin datos” aconseja cautela en la extrapolación sobre resto de datos.

Si estudiamos el 22% de los casos en los que los tramos etarios no coinciden, se observan algunos desajustes. Un 18% de este porcentaje corresponde a situaciones en las que la edad en ficción es menor a la de la persona intérprete y el restante 4% señala que la edad en ficción es mayor.

Tabla 31. Coincidencia o no con la edad de la persona intérprete y personaje: nº y %.

	Nº	%	MC	MT	HC	HT	NB	INT	O	SD	%MC	%MT	%HC	%HT	%NB	%INT	%O	%SD
Si	261	42%	132	1	123	0	1	1	0	3	50,57%	0,38%	47,13%	0,00%	0,38%	0,38%	0,00%	1,15%
No, la edad en ficción +	26	4%	11	2	13	0	0	0	0	0	42,31%	7,69%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
No, la edad en ficción -	109	18%	54	0	49	0	2	1	0	3	49,54%	0,00%	44,95%	0,00%	1,83%	0,92%	0,00%	2,75%
Sin datos	219	36%	97	1	90	1	0	0	1	29	44,29%	0,46%	41,10%	0,46%	0,00%	0,00%	0,46%	13,24%
Total	615	100%	294	4	275	1	3	2	1	35	47,80%	0,65%	44,72%	0,16%	0,49%	0,33%	0,16%	5,69%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En el grupo de coincidencia en edad, la distribución por identidad de género se distribuye entre un 50,57% de mujeres, 47,13% de hombres (identidades cis), un 0,38% de mujeres trans, un 0,38% personas no binarias y un 0,38% de personas intersexuales.

La asimetría aparece al observar los desajustes. Cuando la edad en ficción es menor que la de la persona intérprete, la muestra se distribuyen de forma casi paritaria entre mujeres (49,54%) y hombres cis (44,95%), con apariciones puntuales de personas no binarias (1,83%) e intersex (0,92%). Este bloque, sugiere una tendencia recurrente a “rejuvenecer” personajes respecto de la edad real del reparto, un recurso habitual en la industria que sostiene imaginarios de juventud prolongada en pantalla.

Por su parte, cuando la edad en ficción es mayor (la persona intérprete es más joven que su personaje), el volumen de la muestra es mucho menor y predomina la representatividad de hombres (50%) sobre mujeres cis (42,31%) y mujeres trans (7,69%). Aunque el número absoluto es reducido, esta dirección del desajuste (hacer “envejecer” a los personajes respecto de quien interpreta) resulta también menos

frecuente y se concentra levemente en varones, en línea y reforzando la mayor elasticidad etaria que históricamente se atribuye a los personajes masculinos.

2.3. Conclusiones sobre el análisis de la edad en el sector

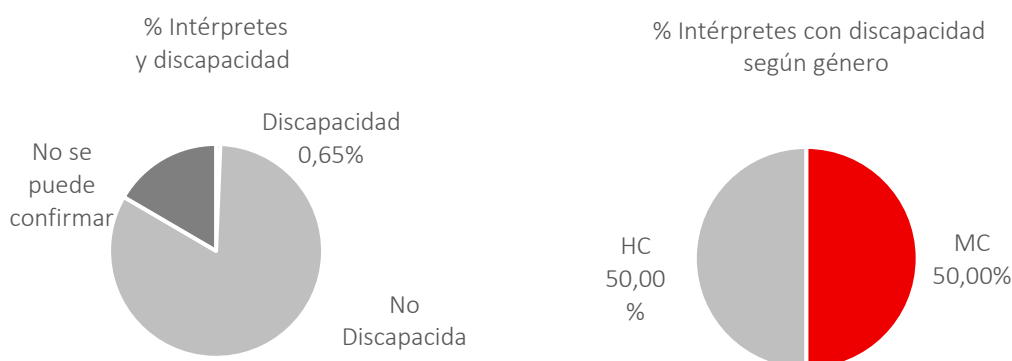
En conjunto, los resultados confirman una estructura cis-normativa (coincidencia y desajustes dominados por identidades normativas) y señalan una lógica de representación etaria que favorece la juvenilización de personajes frente a la edad real del reparto. Este patrón sostiene expectativas de juventud en pantalla y puede reforzar, de manera indirecta, formas de edadismo; la ligera concentración de desajustes “hacia arriba” (personaje mayor) en varones, sugiere, además, una mayor tolerancia a la elasticidad etaria masculina, una constante descrita en la literatura sobre género y representación audiovisual. De cara a políticas de casting y desarrollo de personajes, sería recomendable monitorizar esta relación con series temporales y completar la información faltante para valorar si estas prácticas se consolidan, se moderan o se agravan en el tiempo.

3. Análisis de la discapacidad en intérpretes y personajes

Para trabajar la inclusión de la discapacidad en el elenco y en su representación en pantalla, se dispusieron ocho tipologías (física/motora, intelectual, sensorial, psicosocial/salud mental, pluridiscapacidad, neurológica, orgánica y comunicativa), además de las categorías “No” y “No se puede confirmar”. Esta desagregación permite distinguir entre presencia efectiva, ausencia y falta de información, y valorar tanto la diversidad tipológica como la calidad del dato.

3.1. Intérpretes

Se registra que un 99,35% de las personas intérpretes no tienen discapacidad o bien no se puede confirmar, frente a un 0,65% en los que sí confirma la existencia de alguna forma de discapacidad. Este ínfimo porcentaje pone de manifiesto una representación muy reducida de intérpretes con discapacidades en los largometrajes y con ello una infrarrepresentación de la diversidad, especialmente significativa en términos de inclusión, representatividad y visibilidad.



El reducido grupo de intérpretes con discapacidad suma un total de 4 casos, que en base al género se distribuye al 50% entre mujeres y hombres **cisgénero**, no habiendo representatividad de otras **identidades no normativas** con discapacidad. En el caso de las 2 mujeres con discapacidad una de ellas presenta una discapacidad física o motora y la otra una discapacidad intelectual. En el caso de los 2 hombres, uno registra una discapacidad psicosocial/salud mental y el otro una discapacidad orgánica.

Con ello, no se han identificado intérpretes con discapacidad sensorial, pluridiscapacidad, neurológica o comunicativa.

Tabla 32. Total de intérpretes por identidad y discapacidad.

Discapacidad Intérprete	N	%	MC	M T	HC	H T	N B	IN T	O	S D	%MC	%MT	%HC	%HT	%NB	%INT	%O	%SD
Si, física o motora	1	0%	1	0	0	0	0	0	0	0	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Si, intelectual	1	0%	1	0	0	0	0	0	0	0	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Si, sensorial	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Si, psicosocial/salud mental	1	0%	0	0	1	0	0	0	0	0	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Si, pluridiscapac.	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Si, neurológica	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Si, Orgánica	1	0%	0	0	1	0	0	0	0	0	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Si, Comunicativa	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
No	509	83%	263	2	244	0	0	0	0	0	51,67%	0,39%	47,94%	0%	0%	0%	0%	0%
No se puede confirmar	102	17%	42	0	34	0	0	0	0	26	41,18%	0%	33,33%	0%	0%	0%	0%	25,49%
T	615	100%	307	2	280	0	0	0	0	26	49,92%	0,33%	45,53%	0%	0%	0%	0%	4,23%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En conjunto, los datos revelan una clara infrarrepresentación de intérpretes con discapacidad, concentrada además en un número reducido de categorías y sin diversidad en otros ejes de identidad. Este patrón refuerza la necesidad de visibilizar y ampliar la participación de personas con discapacidad en el ámbito audiovisual, garantizando una representación más plural y diversa.

En conjunto, los datos revelan una clara infrarrepresentación de intérpretes con discapacidad, concentrada además en un número reducido de categorías y sin diversidad en otros ejes de identidad. Este patrón refuerza la necesidad de visibilizar y ampliar la participación de personas con discapacidad en el ámbito audiovisual, garantizando una representación más plural y diversa.

3.1.1. ¿Qué papeles ocupan los y las intérpretes con discapacidad?

En la submuestra de 4 intérpretes con discapacidad, la distribución por tipo de papel se distribuye entre un 75% en **papeles protagonistas** y un 25 % de **secundarios**. El rol protagónico queda distribuido en un 33,33% de mujeres y un 66,67% de hombres con discapacidad. Y, en cambio, el rol secundario queda representado únicamente por mujeres.

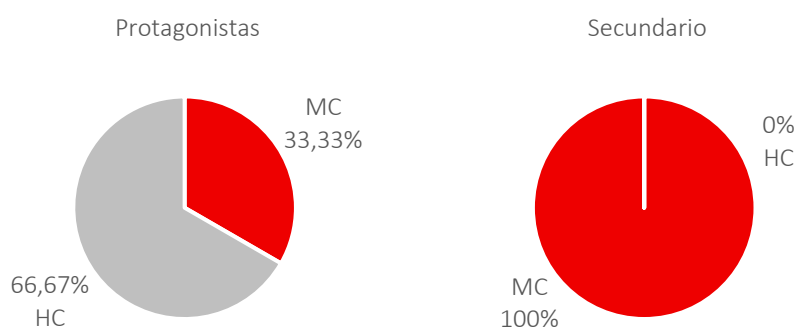


Tabla 33. Total de Intérpretes con discapacidad y el papel que ocupan.

Intérpretes con Discapacidad	Papel que ocupan		%P	%S
	Protagonista	Secundario		
MC	1	1	50,00%	50,00%
HC	2	0	100,00%	0,00%
T	3	1	75,00%	25,00%
%MC	33,33%	100,00%		
%HC	66,67%	0,00%		

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Aunque este patrón sugiere alta centralidad narrativa para intérpretes con discapacidad, especialmente en el grupo de hombres cis, el tamaño muestral muy reducido aconseja cautela, ya que pequeñas variaciones podrían alterar sustancialmente los porcentajes.

Finalmente, si añadimos la distribución intragénero obtenemos que, las mujeres se distribuyen al 50% entre el rol protagonista y secundario, mientras que los hombres representan en ambos casos papeles protagonistas.

3.2. Personajes

La siguiente tabla evidencia que la discapacidad está poco representada en el conjunto de personajes, pero aun así su representación es superior al de intérpretes con discapacidad. Apenas 30 personajes sobre la muestra de 615 expresan tener una discapacidad en ficción. En términos porcentuales referimos a una representatividad del 4,88% de personajes con discapacidad, 84% sin discapacidad y un 11% sin datos suficientes para su confirmación, lo que supone un volumen de incertidumbre metodológica que conviene considerar al interpretar los datos.

Tabla 34. Total de personajes por identidad y discapacidad.

Personaje	N	%	MC	MT	HC	HT	NB	INT	O	SD	%MC	%MT	%HC	%HT	%NB	%INT	%O	%O
física o motora	10	2%	3	0	6	0	1	0	0	0	30%	0%	60,00%	0%	10%	0%	0%	0%
intelectual	2	0%	1	0	1	0	0	0	0	0	50%	0%	50,00%	0%	0%	0%	0%	0%
sensorial	1	0%	1	0	0	0	0	0	0	0	100%	0%	0,00%	0%	0%	0%	0%	0%
psicosocial/s. mental	8	1%	7	0	1	0	0	0	0	0	87,50%	0%	12,50%	0%	0%	0%	0%	0%
pluridisc	1	0%	1	0	0	0	0	0	0	0	100%	0%	0,00%	0%	0%	0%	0%	0%
neuroológica	3	0%	2	0	1	0	0	0	0	0	66,67%	0%	33,33%	0%	0%	0%	0%	0%
Orgánica	2	0%	0	0	2	0	0	0	0	0	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Comunicativa	3	0%	0	0	3	0	0	0	0	0	0,00%	0%	100,0%	0%	0%	0%	0%	0%
No	516	84%	266	4	240	1	2	2	1	0	51,55%	0,78%	46,51%	0,19%	0,39%	0,39%	0,19%	0%
No confirma	69	11%	29	0	29	0	0	0	0	11	42,03%	0%	42,03%	0%	0%	0%	0%	15,94%
T	615	100%	310	4	283	1	3	2	1	11	50,41%	0,65%	46,02%	0,16%	0,49%	0,33%	0,16%	1,79%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Dentro del grupo con discapacidad, la tipología más frecuente es la física o motora (33,3%), seguida de la psicosocial/salud mental (26,7%). Con pesos menores aparecen

las neurológicas (10%) y comunicativas (10%), y en proporciones residuales las intelectuales (6,7%), orgánicas (6,7%), sensoriales (3,3%) y la pluridiscapacidad (3,3%). Este reparto sugiere que, cuando la discapacidad es visible en pantalla, tiende a concentrarse en condiciones físicas y psicosociales, mientras que las categorías intelectual y sensorial quedan prácticamente invisibilizadas.

La distribución por identidades de género dentro de los 30 casos con discapacidad confirma una hegemonía de las **identidades cisgénero**, pues el 96,6% representan a mujeres y hombres cis y tan solo un 3,33% corresponde a **identidades no normativas**. La distribución de la discapacidad por género queda distribuida en un 50,41% de mujeres, un 46,7% de hombres y un 3,3% de personajes no binarios.

Si comparamos por tipo de discapacidad observamos que la discapacidad física/motora se asocia sobre todo a hombres (60%), aunque también incorpora el único caso de personaje no binario (10%). En cambio, la discapacidad psicosocial /salud mental recae abrumadoramente en mujeres (87,5%) mientras que las comunicativas y orgánicas están representadas únicamente por hombres. La discapacidad neurológica muestra un recae más en mujeres (66,67%) que en hombres (33,33%).

En síntesis, desde una perspectiva de género e interseccional, estos resultados apuntan a tres conclusiones. Primero, la bajísima visibilidad de la discapacidad en la ficción analizada: con cerca del 4,88%, la presencia queda muy por debajo de las estimaciones poblacionales, lo que sugiere infrarrepresentación sistemática. Segundo, cuando la discapacidad aparece, lo hace bajo patrones de género diferenciados (física/orgánica/comunicativa más asociadas a varones cis; psicosocial claramente feminizada), que pueden reproducir estereotipos sobre corporalidad, salud mental y roles de cuidado/sufrimiento. Tercero, la diversidad de género prácticamente no existe en los relatos vinculados a discapacidad, lo que reduce la interseccionalidad representacional y limita los imaginarios sobre cuerpos y subjetividades diversas.

3.2.1 ¿Qué papeles ocupan los personajes con discapacidad?

Los personajes con discapacidad se distribuyen en un 66,67% en papeles protagonistas y un 33,33% de secundarios.

El **rol protagónico** queda distribuido en un 66,67% de mujeres y un 33,33% de hombres con discapacidad. Y, en cambio, el **rol secundario** queda representado por un 22,22% de mujeres, un 11% de personas no binarias y un 66,67% de hombres.

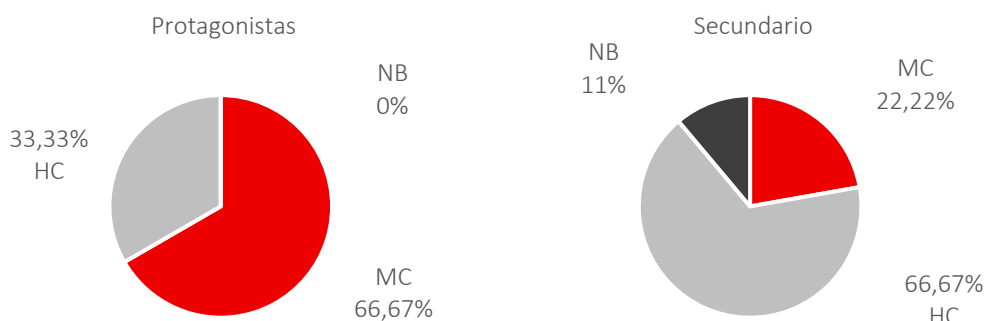


Tabla 35. Total de Intérpretes con discapacidad y papel que ocupan.

Personajes con Discapacidad	Papel que ocupan			
	Protagonista	Secundario	%P	%S
MC	12	2	85,71%	14,29%
HC	6	6	50,00%	50,00%
NB	0	1	0,00%	100,00%
T	18	9	66,67%	33,33%
%MC	66,67%	22,22%		
%HC	33,33%	66,67%		
%NB	0,00%	11,11%		

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Este patrón sugiere también la alta centralidad narrativa para intérpretes con discapacidad, especialmente para las mujeres. Si referimos a la distribución intragénero en los personajes obtenemos que, las mujeres se distribuyen al 85,71% entre el rol protagonista y 14,29% en el secundario, la identidad no binaria se concentra al 100% en el papel secundarios y en el caso de los hombres representan en ambos papeles un 50%.

3.2.2 En caso de discapacidad, ¿esta característica incide directamente en el personaje y su historia?

El análisis de la pregunta “¿La discapacidad incide directamente en el personaje y su historia?”, los resultados indican que en el 70% de los casos se declara que la discapacidad sí incide de forma explícita en la construcción del personaje y en el

desarrollo de la trama. Solo en 3% de las ocasiones se afirma que no incide, mientras que en el restante 27% no se dispone de información concluyente (SD). Esta distribución sugiere que, cuando la discapacidad aparece en pantalla, tiende a ocupar un lugar narrativamente central, funcionando con frecuencia como motor del arco del personaje, del conflicto o de su contexto relacional.

Entre los casos en los que sí hay incidencia de la discapacidad en el personaje y su historia, predominan las mujeres (61,9%) sobre los hombres cis (33,3%) y el personaje no binario (4,8%). En cambio, el único registro donde no incide corresponde la discapacidad en el personaje y su historia es un hombre. Esta distribución, aunque condicionada por el bajo tamaño muestral, sugiere una feminización de los relatos en los que la discapacidad es eje narrativo; por otro, una opacidad mayor en los casos masculinos, donde es más frecuente la ausencia de información sobre la relevancia de la discapacidad para la historia.

Tabla 36. Total de intérpretes por identidad e incidencia de la discapacidad en el personaje y su historia en ficción.

	n	%	MC	MT	HC	HT	NB	INT	O	SD	%MC	%M T	%HC	%HT	%NB	%INT	%O	%SD
Si	21	70%	13	0	7	0	1	0	0	0	61,90%	0%	33,33%	0%	4,76%	0%	0%	0%
No	1	3%	0	0	1	0	0	0	0	0	0,00%	0%	100,00%	0%	0,00%	0%	0%	0%
SD	8	27%	2	0	6	0	0	0	0	0	25,00%	0%	75,00%	0%	0,00%	0%	0%	0%
T	30	100%	15	0	14	0	1	0	0	0	50,00%	0%	46,67%	0%	3,33%	0%	0%	0%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Desde una perspectiva de género e interseccional, estos datos invitan a matizar la interpretación. La alta tasa de incidencia declarada (70%) puede reflejar dos lógicas simultáneas: a) un esfuerzo por dotar de centralidad y agencia a personajes con discapacidad, evitando que su rasgo quede invisibilizado; y b) el riesgo de medicalizar o problematizar el personaje, subordinando su desarrollo a la condición de discapacidad (especialmente en el caso de mujeres, dado su peso relativo en el grupo “sí incide”). La escasa diversidad no cis en este subsistema, con un único caso no binario, reproduce la cisnormatividad ya observada en el conjunto de la muestra, y limita la posibilidad de análisis interseccionales más concretos.

3.3. Conclusiones sobre el análisis de la discapacidad en el sector

El análisis de la discapacidad en intérpretes y personajes confirma una infrarrepresentación estructural. Apenas un 0,65% de intérpretes registra alguna discapacidad confirmada, repartida en cuatro casos aislados (física, intelectual, psicosocial y orgánica) y ubicadas en identidades normativas. En los personajes la presencia aumenta ligeramente hasta un 4,88%, aunque sigue siendo marginal respecto a la población real, con predominio de las discapacidades físicas/motoras y psicosociales, mientras que las intelectuales y sensoriales prácticamente no aparecen. Esta diferencia entre intérpretes y personajes apunta a una construcción más ficticia que vivida de la discapacidad en la pantalla.

En términos de roles, tanto intérpretes como personajes con discapacidad presentan una cierta centralidad narrativa, con mayoría en papeles protagonistas. Sin embargo, cuando la discapacidad se representa, en el 70% de los casos incide directamente en la historia del personaje, funcionando como eje narrativo principal, lo que supone un riesgo de sobredimensionar la condición frente a otros aspectos de la identidad. Desde la perspectiva de género, se observa una feminización de la discapacidad en ficción, especialmente en las categorías psicosociales, mientras que los hombres aparecen más vinculados a condiciones físicas u orgánicas. La escasa diversidad de identidades no normativas y el volumen de “no se puede confirmar” en los registros subrayan tanto la falta de interseccionalidad como la necesidad de mejorar la calidad de los datos y de promover representaciones más plurales, no estereotipadas ni reducidas a la discapacidad como único rasgo identitario.

En términos de recomendaciones, desde esta informe se propone: (1) mejorar la recogida de datos para reducir el campo de “sin datos” o “No se”; (2) vigilar la tendencia a utilizar la discapacidad en el eje único del personaje, especialmente en relatos feminizados a través de la inclusión de técnicas cualitativas de investigación; y (3) promover diversidad identitaria en la intersección género–discapacidad, a fin de ampliar imaginarios y evitar que la centralidad narrativa dependa sistemáticamente de un marco concreto y problematizado.

4. Análisis de la corporalidad en intérpretes y personajes

El análisis de la corporalidad de intérpretes y personajes se orienta a identificar hasta qué punto los cuerpos representados en el audiovisual responden a modelos normativos o, por el contrario, incorporan corporalidades no normativas. Con “normativa” se hace referencia a aquellos cuerpos que se ajustan a los cánones hegemónicos de belleza, funcionalidad y apariencia, vinculados a la delgadez, la capacidad física, la edad o el color de piel socialmente aceptados. Frente a ellos, las corporalidades no normativas engloban cuerpos que se apartan de ese ideal sociocultural y que, en la práctica, suelen situarse en posiciones de estigmatización. Este enfoque permite observar no solo la proporción de corporalidades representadas en pantalla, sino también cómo se cruzan con variables como el género, el papel narrativo o la construcción de los personajes, aportando claves para comprender los mecanismos de inclusión y exclusión simbólica en el audiovisual.

4.1. Intérpretes

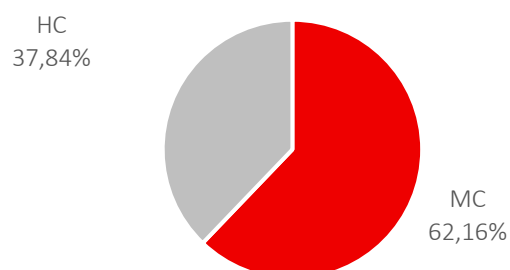
El estudio de la corporalidad en intérpretes confirma una hegemonía casi total de los cuerpos normativos, que representan el 91% del total. Las corporalidades no normativas se limitan a un 6%, lo que evidencia su carácter marginal en el casting, y el restante 3% de los casos no se dispone de información suficiente, lo que también refleja limitaciones en la calidad del dato. En conjunto, la muestra evidencia que el audiovisual continúa operando bajo un canon corporal dominante, relegando la diversidad corporal a posiciones muy residuales.

Dentro del grupo de **cuerpos normativos** se mantiene la hegemonía **cisgénero** con un reparto cercano a la paridad entre mujeres (49,64%) y hombres (46,96%). La muestra de intérpretes de **identidades no hegemónicas**, compuesta por 2 mujeres trans, también se ubican dentro de las corporalidades normativas (0,36%).

En cambio, en el bloque de **corporalidades no normativas** se observa un viraje de género limitado a las **identidades también normativas**. Las mujeres concentran el 62,16% y los hombres el 37,84%. Este dato sugiere que la no normatividad corporal recae preferentemente en intérpretes mujeres, mientras que los hombres quedan relativamente menos expuestos a encarnar corporalidades que se apartan del canon, o

bien la propia percepción subjetiva del canon exigible para ellas nos haga identificar como no normativos cuerpos que, aunque símiles, en el caso de los hombres se asuman como normativos.

% Interpretes por identidad de género y corporalidad no normativa



La **ausencia** total de **diversidad de género** en intérpretes en la categoría de cuerpos no normativos es un hallazgo significativo, pues parece que la diversidad de género intersecta con la diversidad corporal en términos de casting. En la práctica, esto implica que la “diferencia corporal” se canaliza casi exclusivamente a través de cuerpos cisgénero y, dentro de ellos, con mayor peso en cuerpos femeninos, reforzando una cisnormatividad estructural y limitando la representación interseccional (identidad de género y corporalidad). A nivel simbólico, el patrón sugiere que la industria tolera ciertos desvíos del canon corporal, pero los limita a identidades de género normativas, lo que restringe la amplitud de imaginarios sobre diversidad de cuerpos y géneros.

Tabla 37. Total de intérpretes por identidad y corporalidad.

Intérpretes	N	%	MC	MT	HC	HT	NB	INT	O	SD	%MC	%MT	%HC	%HT	%NB	%INT	%O	%SD
Normativa	560	91%	278	2	263	0	0	0	0	17	49,64%	0,36%	46,96%	0%	0%	0%	0%	3,04%
NO normativa	37	6%	23	0	14	0	0	0	0	0	62,16%	0,00%	37,84%	0%	0%	0%	0%	0,00%
Sin datos	18	3%	7	0	7	0	0	0	0	4	38,89%	0,00%	38,89%	0%	0%	0%	0%	22,22%
Total	615	100%	308	2	284	0	0	0	0	21	50,08%	0,33%	46,18%	0%	0%	0%	0%	3,41%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En conjunto, los datos describen un sistema donde la corporalidad normativa es la regla y la no normativa se distribuye desigualmente por género, feminizando la diferencia

corporal y excluyendo a identidades no cis de ese espacio de representación. Para el informe, esto se traduce en dos implicaciones: primero, la necesidad de políticas de casting que amplíen la presencia de corporalidades no normativas en todos los géneros, incluyendo explícitamente a intérpretes no cis; segundo, la conveniencia de mejorar la calidad de los metadatos (revisión de inconsistencias y reducción del 3% sin datos) para sostener un seguimiento anual que permita evaluar si esta brecha es coyuntural o estructural.

4.1.1. Tipos de corporalidad no normativa

El estudio de las corporalidades no normativas en intérpretes tiene como objetivo analizar la diversidad corporal presente entre las profesionales del sector, atendiendo a cómo determinadas configuraciones físicas pueden incidir en su visibilidad, acceso a oportunidades y representación en pantalla. Con este fin, se ha establecido una clasificación que distingue entre: cuerpo gordo, cuerpo “muy delgado”, rasgo físico o estético no normativo, característica física relacionada con una discapacidad, multifactorial (cuando confluyen varios elementos de no normatividad corporal) y otros casos no categorizables en los grupos anteriores.

Tabla 38. Total de intérpretes por identidad, corporalidad no normativa y característica.

	T	M	H	%M	%H
Cuerpo gordo	13	8	5	61,54%	38,46%
Cuerpo "muy delgado"	6	4	2	66,67%	33,33%
Rasgo físico/estético no normativo	8	5	3	62,50%	37,50%
Característica física relacionada con su discapacidad	1	1	0	100,00%	0,00%
Multifactorial	3	2	1	66,67%	33,33%
Otros	3	2	1	66,67%	33,33%
Total	34	22	12	64,71%	35,29%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El análisis de la tabla muestra que, dentro del conjunto de intérpretes con corporalidades no normativas, se observa una mayor presencia de mujeres (64,71%) frente a hombres (35,29%) y, como ya se ha señalado, no hay representatividad alguna de identidades no hegemónicas. Esta tendencia a la feminización se mantiene en casi

todas las categorías: cuerpos gordos (61,5%), muy delgados (66,7%), con rasgos estéticos no normativos (62,5%), multifactoriales (66,67%), y otros tipos de no normatividad (66,67%). La única categoría enteramente femenina corresponde a características físicas vinculadas a discapacidad (100%), lo que refuerza la idea de una mayor exposición de las mujeres a la visibilidad de la diferencia corporal en el audiovisual.

En términos cualitativos, este patrón sugiere que la divergencia respecto al canon corporal recae de forma más frecuente sobre intérpretes mujeres, mientras que los hombres tienden a permanecer asociados a modelos físicos más ajustados a la norma.

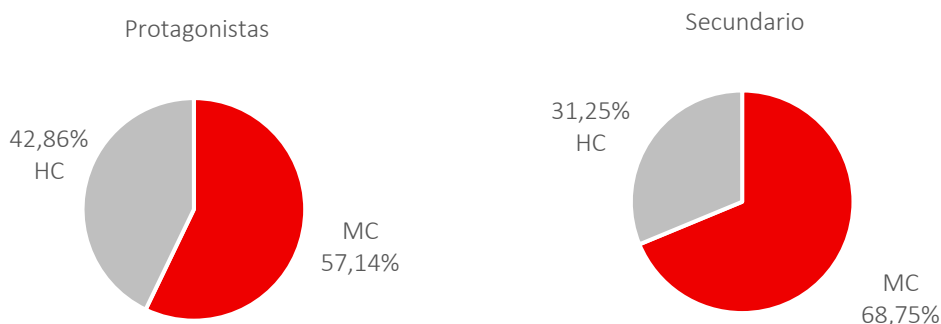
4.1.2. ¿Qué papeles ocupan?

El análisis de intérpretes con corporalidad no normativa muestra que, aunque su presencia en el total de la muestra es reducida, en el 56,76% de las ocasiones han alcanzado los **papeles protagonistas**. En este grupo específico, las mujeres concentran la mayor proporción de roles principales (57,14%) que los hombres (42,86%). Lo mismo ocurre con los **papeles secundarios**, las mujeres alcanzan mayor representatividad (68,75%) que los hombres (31,25%).

Tabla 39. Total de intérpretes por identidad con corporalidad no normativa y papel ocupado.

Cuerpo No Normativo	Protagonista	Secundario	%P	%S
MC	12	11	52,17%	47,83%
HC	9	5	64,29%	35,71%
T	21	16	56,76%	43,24%
%MC	57,14%	68,75%		
%HC	42,86%	31,25%		

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

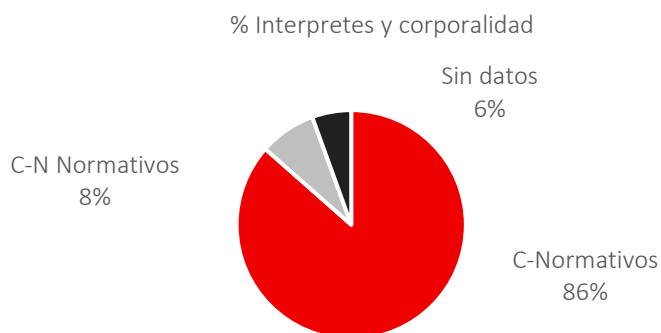


La distribución intragénero refiere a que las mujeres con cuerpos no normativos se distribuyen entre un 52,17% en papeles protagonistas y un 47,83% en secundarios, mientras que el grupo de hombres con corporalidades no normativas se distribuye en un 64,29% y un 35,71% respectivamente.

En conjunto, los resultados apuntan a que las corporalidades no normativas no solo tienen escasa presencia global, sino que además se encuentran desigualmente distribuidas por género: más visibles en mujeres cis y con un grado de acceso a protagonismo que, aunque significativo en términos relativos, sigue siendo frágil y no sostenido en comparación con la hegemonía de cuerpos normativos.

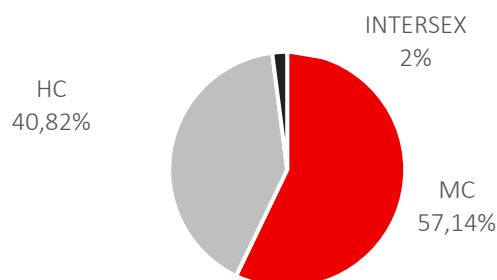
4.2. Personajes

Esta muestra se distribuye en un 87% de personajes con corporalidades normativas, un 8% de corporalidades no normativas y un 6% del que no se disponen datos.



Dentro del grupo de **cuerpos normativos** se mantiene la hegemonía de **las identidades cisgénero**, con un reparto paritario entre mujeres (49,62%) y hombres (47,74%), frente a un 0,75% de representatividad de mujeres trans y un 0,19% de personas intersexuales que son la única representatividad de **identidades no normativas**.

% Interpretes por identidad de género y corporalidad no normativa



En el bloque de **corporalidades no normativas** también persisten las mayorías de **identidades hegemónicas**, con una leve feminización. Las identidades cisgénero se distribuyen en un 57,14% de mujeres y un 40,82% hombres. La intersección entre corporalidades e **identidades no normativas** es de un 2,04%, y la protagoniza una persona intersexual.

La poca diversidad de género de personajes en la categoría de cuerpos no normativos es un hallazgo significativo, pues parece que la diversidad de género no interseca con la diversidad corporal en términos de casting. En la práctica, esto implica que la “diferencia corporal” se canaliza casi exclusivamente a través de cuerpos cisgénero y, dentro de ellos, con mayor peso en cuerpos femeninos, reforzando una cisnormatividad estructural y limitando la representación interseccional (identidad de género y corporalidad). A nivel simbólico, el patrón sugiere que la industria tolera ciertos desvíos del canon corporal, pero los limita a identidades de género normativas, lo que restringe la amplitud de imaginarios sobre diversidad de cuerpos y géneros.

Tabla 40. Total de personajes por identidad y corporalidad.

Personajes	N	%	MC	M T	HC	H T	N B	IN T	O	S D	%MC	%MT	%HC	%H T	%N B	%INT	% O	%SD
Normativa	532	87%	264	4	254	1	1	1	1	6	49,62 %	0,75%	47,74 %	0%	0%	0,19 %	0%	1,13%
NO normativa	49	8%	28	0	20	0	0	1	0	0	57,14 %	0,00%	40,82 %	0%	0%	2,04 %	0%	0,00%
Sin datos	34	6%	18	0	9	0	2	0	0	5	52,94 %	0,00%	26,47 %	0%	6%	0,00 %	0%	14,71 %
Total	615	100 %	310	4	283	1	3	2	1	11	50,41 %	0,65%	46,02 %	0%	0%	0,33 %	0%	1,79%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En conjunto, los datos describen un sistema donde la corporalidad normativa es la regla y la no normativa se distribuye desigualmente por género, feminizando la diferencia corporal y excluyendo a identidades no cis de ese espacio de representación.

4.2.1. En caso de cuerpo no normativo, ¿esta característica incide directamente en el personaje y su historia

En la muestra de 49 de personajes con corporalidades no normativas, la corporalidad sí incide en la construcción de este y de su historia en el 39% de los casos, no incide en el

41% y en el 20% no se pudo confirmar dicha relación. Esto refiere a un desequilibrio entre relatos que si convierten la diferencia corporal en eje narrativo y aquellos que no y que la mantienen en un segundo plano.

No obstante, la representatividad de no respuesta, que se eleva a un 20%, otorga un margen de error muy amplio para realizar afirmaciones rotundas sobre el resto de los resultados. Estos casos no confirmados muestran la necesidad de mejorar la calidad de los datos recogidos.

Tabla 41. Incidencia de la corporalidad no normativa en la construcción del personaje.

	n	%	MC	MT	HC	HT	NB	INT	O	SD	%MC	%MT	%HC	%HT	%NB	%INT	%O	%SD
Si	19	39%	9	0	9	0	0	1	0	0	47,37%	0,00%	47,37%	0%	0%	5,26%	0%	0%
No	20	41%	13	0	7	0	0	0	0	0	65,00%	0,00%	35,00%	0%	0%	0,00%	0%	0%
No conf	10	20%	6	0	4	0		0	0	0	60,00%	0,00%	40,00%	0%	0%	0,00%	0%	0%
T	49	100%	28	0	20	0	0	1	0	0	57,14%	0,00%	40,82%	0%	0%	2,04%	0%	0%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En los casos donde sí se produce vinculación entre la corporalidad no normativa y el personaje y su historia, hay paridad entre las identidades hegemónicas, coincidiendo en 47,33% de representatividad de mujeres y hombres, y una minoría del 5,26% de personajes intersexuales. Cuando la corporalidad no incide en personaje y su historia, solo aparecen identidades normativas siendo más elevada la representatividad de mujeres (65%).

En síntesis, la corporalidad no normativa aparece en pantalla de forma algo visible pero limitada: en algunos relatos funciona como rasgo central del personaje, en otros se normaliza, aunque siempre dentro del marco de identidad normativa.

4.3. Conclusiones sobre el análisis de la corporalidad en el sector

El análisis evidencia que la normatividad corporal constituye el estándar dominante tanto en el elenco de intérpretes como en los personajes en pantalla. Las corporalidades no normativas aparecen de manera residual (6% en intérpretes y 8% en personajes) y su presencia no altera el modelo hegemónico de representación. En ambos casos, la

diversidad corporal se feminiza y se mantiene en el marco de las identidades cis. La ausencia de personas trans, no binarias o de otras identidades de género en esta categoría confirma la cisnormatividad estructural del sector: la diferencia corporal se admite, pero únicamente cuando se asocia a cuerpos cis, con mayor peso en mujeres.

Aunque intérpretes con corporalidad no normativa acceden a papeles protagonistas en más de la mitad de los casos, este dato debe interpretarse con cautela, ya que se sostiene sobre un número muy reducido de registros y no constituye una tendencia consolidada. Narrativamente, la corporalidad no hegemónica apunta a ser un rasgo central del personaje frente a su normalización en la trama, pero la falta de datos sobre un importante porcentaje de la muestra no permite terminar de corroborarlo como afirmación.

En conjunto, estos resultados apuntan a la necesidad de ampliar la representación de corporalidades no normativas, especialmente en intérpretes y personajes de identidades no normativas, y de fortalecer la calidad de los datos para poder afirmar la normalización o problematización de la corporalidad como elemento del personaje y su historia.

5. Análisis del origen en intérpretes y personajes

El análisis del origen geográfico de intérpretes y personajes permite identificar los patrones de diversidad cultural y territorial representados en el audiovisual, así como las posibles asimetrías en la visibilidad y participación de personas de distintos contextos en la estructura laboral. Este indicador no solo aporta información sobre la procedencia de quienes integran el sector, sino también sobre la construcción simbólica de las identidades en pantalla, es decir, cómo se representa la pertenencia nacional o regional, así como la migración en la ficción.

Para este estudio, el origen se ha clasificado en nueve grandes categorías: España, Europa (resto de), América del Sur, América del Norte, Asia, África, Antártida, Oceanía y “sin datos”. Esta segmentación facilita observar el grado de internacionalización del

elenco y el peso relativo de los orígenes no europeos en el sistema audiovisual español, ofreciendo una medida indirecta de su diversidad étnico-cultural y geográfica.

5.1. Intérpretes

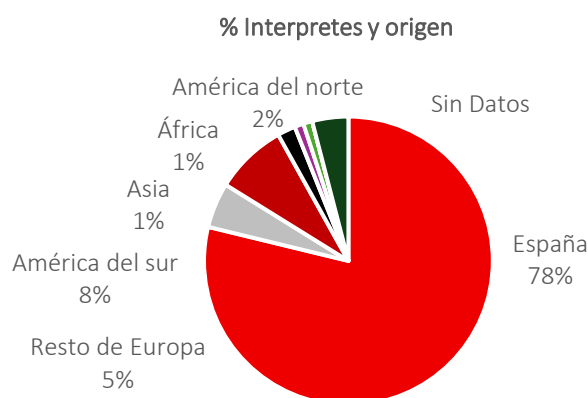
La muestra presenta una fuerte concentración de intérpretes de origen nacional, pues el 78% de las personas son identificadas como españolas frente a un 17% de no nacionales y un 4% de datos no disponibles.

Tabla 42. Total de interprete por identidad y origen.

Origen interprete	Nº	%	MC	M T	HC	H T	N B	IN T	% O	S D	%MC	%MT	%HC	%H T	%N B	%IN T	% O	%SD
España	482	78%	248	1	221	0	0	0	0	12	51,45%	0,21%	45,85%	0%	0%	0%	0%	2,49%
Europa (Resto de)	29	5%	14	0	15	0	0	0	0		48,28%	0%	51,72%	0%	0%	0%	0%	0%
América del sur	52	8%	27	0	21	0	0	0	0	4	51,92%	0%	40,38%	0%	0%	0%	0%	7,69%
América del norte	14	2%	6	0	8	0	0	0	0	0	42,86%	0%	57,14%	0%	0%	0%	0%	0%
Asia	4	1%	3	0	1	0	0	0	0	0	75,00%	0%	25,00%	0%	0%	0%	0%	0%
África	6	1%	1	1	4	0	0	0	0	0	16,67%	16,67%	66,67%	0%	0%	0%	0%	0%
Antártida	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Oceanía	1	0%	1	0	0	0	0	0	0	0	100%	0%	0,00%	0%	0%	0%	0%	0%
No disponible	27	4%	4	0	14	0	0	0	0	9	14,81%	0%	51,85%	0%	0%	0%	0%	33,33%
Total	615	100%	304	2	284	0	0	0	0	25	49,43%	0,33%	46,18%	0%	0%	0%	0%	4,07%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

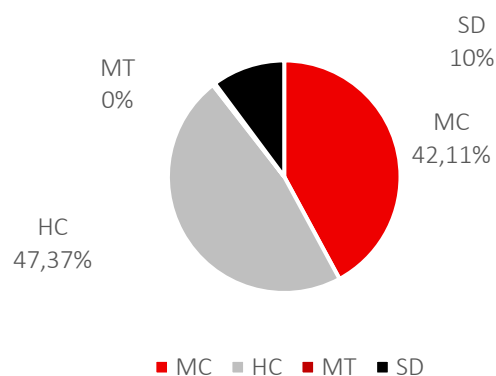
Los orígenes no nacionales se distribuyen mayoritariamente entre América del Sur (8%) y el resto de Europa (5%), seguidos de América del Norte (2%), África (1%), Asia (1%) y Oceanía (0,2%).



La distribución del origen por identidades de género reproduce, en general, la hegemonía de las **identidades normativas**. Dentro de las identidades cisgénero, las mujeres españolas suponen un 51,45% y los hombres un 45,85%; proporciones similares se observan en origen América del Sur (51,92% mujeres y 40,38% de hombres) y en el resto de Europa (48,28% mujeres y 51,72% de hombres).

Existen sesgos locales vinculados a tamaños muestrales pequeños, inferiores a 14 casos, como son los orígenes situados en América del Norte, Asia, África u Oceanía. En América del Norte y África la representatividad se inclina hacia los hombres (57,14% y 66,67%), mientras que el origen asiático y oceánico lo ocupan mayormente mujeres (75% y 100%, respectivamente).

% Interpretes por identidad de género y origen no español



Las **identidades no normativas** son prácticamente inexistentes (0,33%). Los dos casos, representados por mujeres trans, se distribuyen entre España (0,21%) y África (16,67%). La ausencia de identidades diversas es un continuo estructural y aunque, el origen del elenco general tampoco es muy diverso, resulta interesante señalar que el 50% de las identidades no hegemónicas presentes en la muestra son de origen no español. Concretamente, hablamos de una identidad trans originaria específicamente de Marruecos, donde en cuyo origen la transexualidad está penada con hasta tres años de prisión.

Si bien el análisis del origen no permite conocer con los motivos migratorios de las personas intérpretes, cabe considerar que algunas migraciones pueden haber sido no deseadas o motivadas por razones económicas, políticas, educativas o incluso por desplazamientos forzados. En este sentido, el cruce entre identidad de género y

procedencia introduce una dimensión macrosociológica que visibiliza las desigualdades globales en torno a la posibilidad de ser y existir conforme al sentir fuera de lo normativo y hegemónico. Además, también pone de relieve las diferencias en el acceso y la seguridad laboral dentro y fuera del ámbito cultural, recordando que incluso en contextos como el español (donde la igualdad formal está reconocida) la inclusión real de personas LGTBIQA+ dista de estar plenamente garantizada.

5.1.1. ¿Qué papeles ocupan?

La distribución de papeles entre intérpretes de origen no español muestra diferencias relevantes en función de la identidad. Si referimos a la asignación de papeles según identidad de género en los **roles protagonistas**, se observa un claro predominio de mujeres cis (53,85%), seguidas de hombres cis (35,90%) y un porcentaje significativo de mujeres trans (10,26%). Este dato es especialmente relevante, ya que las mujeres trans alcanzan una visibilidad protagónica inusualmente elevada en comparación con su peso en el conjunto de la muestra general, donde suelen aparecer de manera marginal o residual.

Tabla 43. Total de intérpretes por identidad con corporalidad no normativa y papel ocupado.

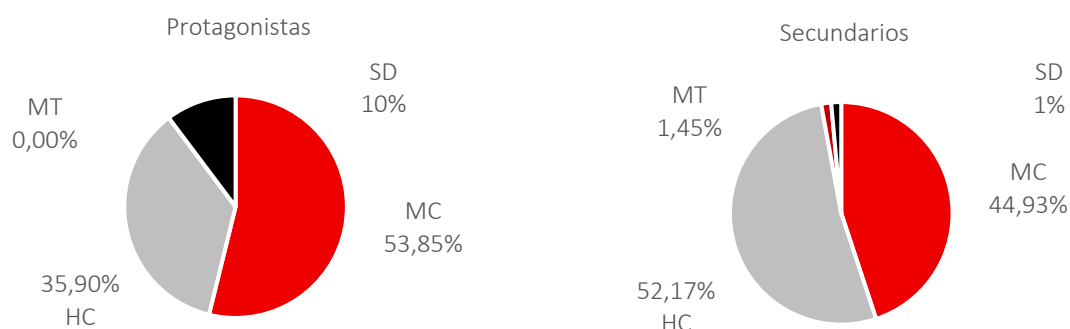
Origen no ESP	P	S	%P	%S
MC	21	31	30%	44%
HC	14	36	18%	47%
MT	0	1	0%	100%
SD	4	1	40%	10%
T	39	69	25%	43%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En cambio, la distribución de los **papeles secundarios** muestra una reconfiguración de las jerarquías: los hombres cis son mayoría (52,17%), mientras que las mujeres cis ocupan el 44,93% de los personajes secundarios. En este nivel, las mujeres trans descienden drásticamente al 1,45%, lo que revela que su presencia tiende a concentrarse en roles centrales más que en repartos secundarios.

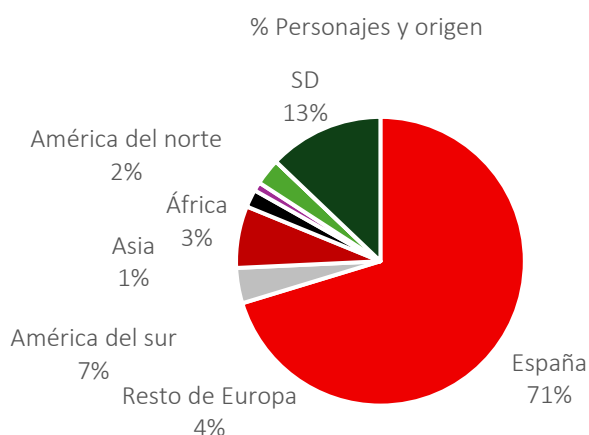
En la distribución intragénero de las mujeres cis, los datos evidencian una presencia relativamente equilibrada, aunque con mayor peso en roles secundarios (59,62%) y que

protagonistas (40,38%). Los hombres cis, en cambio, predomina en roles secundarios (47%) con una marcada diferencia con papeles protagonistas (28%).



5.2. Personajes

La muestra de personajes presenta también una alta concentración de origen nacional (71%) frente a los orígenes internacionales identificados que suman un total del 17% y un 13% de personajes cuyos orígenes no se han podido referir. Los orígenes no españoles alcanzan representatividad en el resto de países de Europa (4%), América del Sur (7%), América del Norte (2%), Asia (1%) y África (3%).



En lo que respecta a la identidad de género, los datos muestran que las **identidades normativas** alcanzan representatividades más altas en todos los orígenes. En la categoría de origen en España, la distribución entre mujeres (53%) y hombres cis (44,9%) es casi paritaria, y aunque aparecen algunas identidades no hegemónicas, su peso es

mínimo: mujeres trans (0,69%), hombres trans (0,23%), personas no binarias (0,69%), intersexuales (0,23%) y otras identidades (0,23%).

El origen de los personajes ubicados en el resto de continentes, la diversidad se reduce aún más. En origen de los personajes situados en el resto de Europa, los hombres cis alcanzan la mayoría (57,7%) frente a mujeres cis (38,46%) y una minoría de mujeres trans (3,85%). De América del Sur, la distribución se mantiene equilibrada entre mujeres (52,4%) y hombres cis (45,2%), frente a una representatividad anecdótica de un personaje intersexual (2,38%). En cuanto a los personajes ubicados en países de América del Norte (60%) y en África (64,7%), se observa una clara masculinización, mientras que el origen asiático, aunque con cifras pequeñas, se inclina hacia la feminización (75%).

Tabla 44. Total de personajes por identidad y origen.

Origen	Nº	%	MC	MT	HC	HT	NB	INT	O	SD	%MC	%MT	%HC	%HT	%NB	%INT	%O	%SD
España	434	71%	230	3	195	1	3	1	1	0	53,00%	0,69%	44,93%	0,23%	0,69%	0,23%	0,23%	0%
Europa (Resto de)	26	4%	10	1	15	0	0	0	0	0	38,46%	3,85%	57,69%	0%	0%	0%	0%	0%
América del sur	42	7%	22	0	19	0	0	1	0	0	52,38%	0%	45,24%	0%	0%	2,38%	0%	0%
América del norte	10	2%	4	0	6	0	0	0	0	0	40,00%	0%	60,00%	0%	0%	0%	0%	0%
Asia	4	1%	3	0	1	0	0	0	0	0	75,00%	0%	25,00%	0%	0%	0%	0%	0%
África	17	3%	6	0	11	0	0	0	0	0	35,29%	0%	64,71%	0%	0%	0%	0%	0%
Antártida	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Oceanía	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
No disponible	82	13%	35	0	36	0	0	0	0	11	42,68%	0%	43,90%	0%	0%	0%	0%	13,41%
Total	615	100%	310	4	283	1	3	2	1	11	50,41%	0,65%	46,02%	0,16%	0,49%	0,33%	0,16%	1,79%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

La proporción de personajes de orígenes no españoles es muy similar en intérpretes (17%) y en personajes (17%), lo que sugiere una correspondencia entre la composición del elenco y la representación en pantalla. Sin embargo, existen diferencias cualitativas relevantes. Entre intérpretes, los orígenes no nacionales se concentran principalmente en América del Sur (8%) y el resto de Europa (5%), mientras que, en los personajes, aunque estas mismas regiones predominan, se observa una mayor masculinización en

las narrativas extranjeras (especialmente en África y América del Norte) y una feminización en Asia.

En ambos casos, la diversidad se mantiene dentro de márgenes muy limitados y las **identidades no normativas** apenas tienen presencia, reproduciendo un modelo de representación cultural homogéneo. En suma, la internacionalización del elenco y de los relatos sigue siendo marginal, más simbólica que estructural, y no logra traducirse en una pluralidad real de orígenes o experiencias en el audiovisual español.

5.2.1. Origen, migración y vinculación con la centralidad del personaje y la trama

En la variable “migración” se identifican como migrantes 98 personajes sobre los que se contesta en afirmativo a la siguiente pregunta: “En caso de personaje migrante (no migración interna), ¿esta característica incide directamente en el personaje y su historia?”.

En 31% de los casos la migración sí incide en el personaje y su historia, en un 16% se registra que no incide y en un 53% de los casos no se dispone de información. Este último porcentaje limita la inferencia y señala una carencia relevante de datos.

En los **casos en los que la migración sí incide** (31%) en el personaje y su historia, el reparto se feminiza. Las mujeres cis representan el 63,33% y hombres cis el 33,33%. El único caso intersex también refiere a que la migración atraviesa su personaje e historia (3,33%). Cuando **no incide la característica migratoria**, se observa paridad en las identidades cisgénero con un 50% de mujeres y 50% hombres.

Tabla 45. Total de intérpretes por identidad e incidencia la migración en el personaje y su historia en ficción.

	n	%	MC	MT	HC	HT	NB	INT	O	SD	%MC	%MT	%HC	%HT	%NB	%INT	%O	%SD
Sí	30	31%	19	0	10	0	0	1	0	0	63,33%	0,00%	33,33%	0%	0%	3,33%	0%	0%
No	16	16%	8	0	8	0	0	0	0	0	50,00%	0,00%	50,00%	0%	0%	0%	0%	0%
No sé	52	53%	18	0	34	0	0	0	0	0	34,62%	0,00%	65,38%	0%	0%	0%	0%	0%
T	98	100%	45	0	52	0	0	1	0	0	45,92%	0,00%	53,06%	0%	0%	1,02%	0%	0%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En conjunto, los datos apuntan a que la migración se activa como eje narrativo con mayor frecuencia en personajes femeninos cis (y en el único caso intersex), mientras que en los masculinos se desactiva o queda sin clasificar con más frecuencia.

Estos resultados sugieren que, cuando la migración está presente, tiende a narrativizarse (incide en la trama en casi dos tercios de los casos), especialmente en personajes de mujeres cis; en cambio, cuando no se integra a la historia, predominan personajes hombres cis, lo que apunta a patrones diferenciados de tratamiento de la migración según identidad de género. En este punto, conviene señalar el fenómeno del reduccionismo narrativo anteriormente descrito, donde las tramas de personajes migrantes se limitan a representar su experiencia en este ámbito, lo que puede conllevar la reiteración de estereotipos socioculturales. A este respecto, resulta interesante señalar las apreciaciones encontradas en otros análisis sobre la mayoría de tramas vinculadas al tratamiento de estas realidades, centradas fundamentalmente en los fenómenos migratorios, en las experiencias de violencia y discriminación o en el encuentro o la convivencia con el país de acogida, presentado siempre en términos de conflicto narrativo.

5.3. Conclusiones sobre el análisis del origen y la migración en el sector

El análisis del origen geográfico de intérpretes y personajes revela una fuerte homogeneidad nacional y una diversidad cultural muy limitada. En ambos casos, los orígenes españoles concentran la mayoría, 78% en intérpretes y 71% en personajes, mientras que los orígenes no españoles apenas alcanzan el 17%, con un peso concentrado en América del Sur y el resto de Europa. Las procedencias de África, Asia y Oceanía son testimoniales.

Las identidades no normativas prácticamente no aparecen (0,33% en intérpretes), lo que confirma la ausencia estructural de diversidad interseccional. Sin embargo, destaca un dato cualitativo: el 50% de las identidades no hegemónicas registradas proceden de orígenes no españoles, evidenciando cómo la migración y la disidencia de género pueden coincidir como ejes de exclusión.

En términos de representación narrativa, intérpretes migrantes o de origen extranjero son más visibles en roles protagonistas (especialmente mujeres cis y, de forma

minoritaria, mujeres trans), aunque en general la internacionalización del elenco es más simbólica que real. En los personajes, la tendencia se repite: las mujeres migrantes son más asociadas a tramas donde su origen y migración si incide directamente en la historia (31%), mientras que los hombres tienden a ocupar papeles donde esta característica se invisibiliza.

En conjunto, los datos reflejan que el audiovisual español reproduce un modelo cultural homogéneo, nacional y cisnormativo, donde la diversidad geográfica y las identidades no hegemónicas ocupan espacios marginales o narrativamente estereotipados. La migración, cuando aparece, se presenta como conflicto o diferencia, más que como parte integrada de la experiencia social o creativa. En consecuencia, el sistema audiovisual no refleja la pluralidad cultural, de orígenes y trayectorias migrantes que caracterizan a la sociedad española contemporánea, lo que evidencia una brecha entre la realidad social y su representación tanto en lo laboral como en lo simbólico que se refleja en pantalla.

6. Análisis de la racialización en intérpretes y personajes

El estudio de la racialización en el audiovisual permite observar cómo se distribuyen y representan las diferentes identidades étnico-raciales tanto en el elenco como en personajes de ficción, aportando una lectura crítica sobre la diversidad y los imaginarios culturales que se proyectan en pantalla. Analizar la racialización no implica únicamente identificar el origen étnico o fenotípico de las personas, sino también comprender cómo las estructuras sociales y narrativas asignan valor, visibilidad o estereotipos a determinados cuerpos y rasgos.

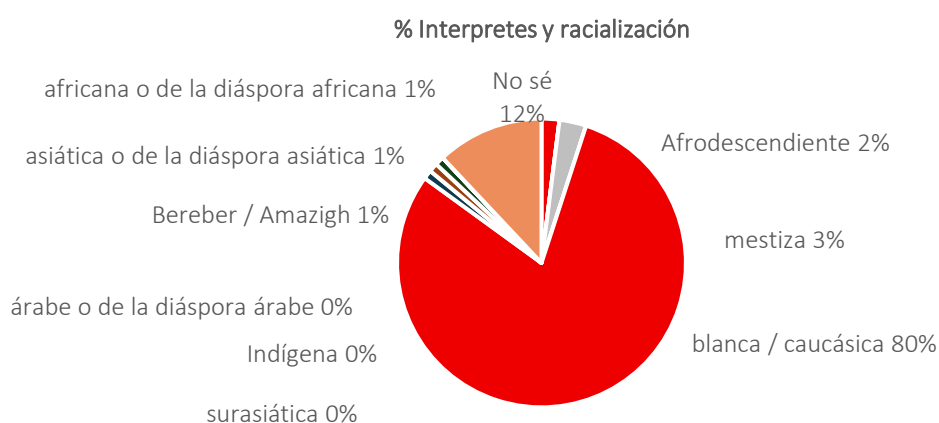
Para este análisis, las identidades se han clasificado en las siguientes categorías: persona afrodescendiente, persona palenquera, persona indígena, persona mestiza, persona gitana/romaní, persona blanca/caucásica, persona africana o de la diáspora africana, persona bereber/amazigh, persona asiática o de la diáspora asiática, persona surasiática, persona árabe o de la diáspora árabe, persona judía o de la diáspora judía, otra, y no sé / no es explícito.

La distribución de intérpretes según criterios de racialización revela un fuerte predominio de personas blancas/caucásicas, que representan el 80% del total. El resto de categorías raciales, que suponen un 9% de la muestra de intérpretes, se distribuyen entre mestizas (3%), afrodescendientes (2%), bereber/amazigh (1%), asiáticas o de la diáspora asiática (1%), árabes o de la diáspora árabe surasiáticas, palenquera, indígenas, africanas o de la diáspora africana y otras identidades raciales (porcentajes inferiores al 1%). Grupos como la comunidad gitana/romaní y la diáspora judía no tienen representación. Además, un 12% de los casos no se cuenta con información suficiente y se ha clasificado como “No sé”.

6.1. Intérpretes

En términos de género, las **identidades no normativas** alcanzan representatividad en las categorías de blanca / caucásica (0,20%) y “no se” (1,41%).

El predominio de las **identidades normativas** se mantiene en todas las categorías raciales. En el bloque mayoritario de personas blancas, la distribución es casi paritaria entre mujeres (52,45%) y hombres (47,35%). En las minorías raciales, se observa también una tendencia a la paridad, aunque con diferencias ligadas al tamaño de muestra: en intérpretes afrodescendientes predominan las mujeres (61,54%), mientras que entre africanas y bereber se impone la representación masculina (75% en ambos casos).



La racialización mestiza se reparte en un 57,89% de mujeres y un 42,11% de hombres. En el caso de intérpretes indígenas la representatividad de mujeres es del 66,67% y las asiáticas o de la diáspora asiática (representan un 50%). La distribución refleja cierta

diversidad, pero está sujeta a una muestra muy reducida. El único caso “otra identidad racializada” corresponde a una mujer cis.

Tabla 46. Total de intérprete por identidad y racialización

Racialización intérprete	Nº	%	MC	MT	HC	H T	N B	IN T	O	S D	%MC	%MT	%HC	%H T	%N B	%INT	%O	%SD
Afrodendiente	13	2%	8	0	5	0	0	0	0	0	61,54%	0%	38,46%	0%	0%	0%	0%	0%
Palenquera	1	0%	0	0	1	0	0	0	0	0	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Indígena	3	0%	2	0	1	0	0	0	0	0	66,67%	0%	33,33%	0%	0%	0%	0%	0%
mestiza	19	3%	11	0	8	0	0	0	0	0	57,89%	0%	42,11%	0%	0%	0%	0%	0%
gitana / romaní	0	0%											0%	0%	0%	0%	0%	0%
blanca	490	80%	257	1	232	0	0	0	0	0	52,45%	0,20%	47,35%	0%	0%	0%	0%	0%
africana	4	1%	1	0	3	0	0	0	0	0	25,00%	0%	75,00%	0%	0%	0%	0%	0%
Bereber	4	1%	1	0	3	0	0	0	0	0	25,00%	0%	75,00%	0%	0%	0%	0%	0%
asiática	4	1%	2	0	2	0	0	0	0	0	50,00%	0%	50,00%	0%	0%	0%	0%	0%
surasiática	2	0%	1	0	1	0	0	0	0	0	50,00%	0%	50,00%	0%	0%	0%	0%	0%
árabe	3	0%	1	0	2	0	0	0	0	0	33,33%	0%	66,67%	0%	0%	0%	0%	0%
judía	0	0%																
Otra	1	0%	1	0	0	0	0	0	0	0	100,00%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
No sé	71	12%	23	1	26	0	0	0	0	21	32,39%	1,41%	36,62%	0%	0%	0%	0%	29,58%
Total	615	100%	308	2	284	0	0	0	0	21	50,08%	0,33%	46,18%	0%	0%	0%	0%	3,41%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En conjunto, los datos muestran un sistema que refleja la hegemonía blanca, donde la representación de intérpretes racializados es residual y fragmentada en múltiples categorías menores. Además, la ausencia de personas no cis en estos grupos refuerza una doble invisibilidad: las identidades racializadas no acceden en condiciones de equidad a los espacios de representación y, cuando lo hacen, lo hacen casi siempre bajo parámetros cisnormativos.

6.1.1. ¿Qué papeles ocupan?

El análisis de las 54 personas intérpretes racializadas muestra una distribución equitativa entre identidades normativas (51,85%MC y 48,15%HC) y en ambos casos, la participación se reparte de manera similar entre roles **protagonistas** (55%MC y 45%HC) y **secundarios** (50%MC y 50%HC), aunque con una leve mayoría de mujeres en el primer grupo.

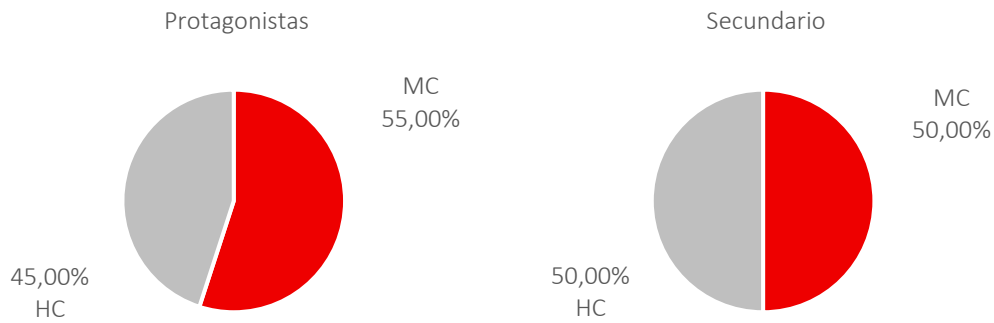
Tabla 47. Total de intérprete por identidad de género, racialización no blanca y papel ocupado.

Racialización no blanca	Nº	P	S	%P	%S
MC	28	11	17	39,29%	60,71%
HC	26	9	17	34,62%	65,38%
T	54	20	34	37,04%	62,96%
%MC	51,85%	55,00%	50,00%		
%HC	48,15%	45,00%	50,00%		

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Las mujeres racializadas alcanzan un 39,29% de papeles protagonistas frente al 60,71% de secundarios, mientras que los hombres racializados presentan un 35% en protagonistas y un 65% de los papeles secundarios.

En conjunto, el total de intérpretes no blancos se sitúa en un 37,04% de acceso a protagonismo y un 62,96%, en reparto, lo que refleja un peso mayoritario en papeles secundarios.

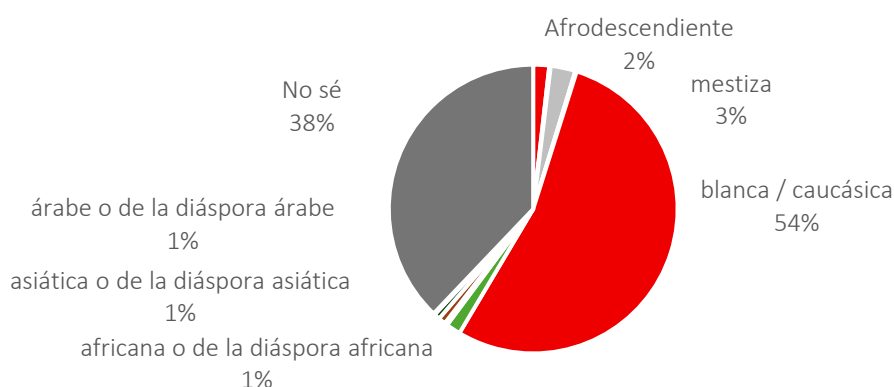


Estos resultados ponen de manifiesto una tendencia hacia la centralidad moderada de las mujeres cis no blancas, mientras que los hombres cis no blancos tienden a ocupar con más frecuencia posiciones periféricas en la narrativa.

6.2. Personajes

La siguiente tabla confirma un predominio abrumador de personajes blancos/caucásicos (54%) aunque también destaca un volumen muy alto de registro sin datos (38%), lo que limita la precisión comparativa de la racialización.

% Personajes y racialización



Los personajes racializados suman 52, lo que supone una representatividad del 8% respecto del total. En función a la especificidad racial se distribuyen principalmente entre mestizos/as (3%), afrodescendientes (2%), africanos/as o diáspora africana (2%), asiáticos/as o diáspora asiática (1%), árabes o diáspora árabe (1%) y bereber/amazigh palenquera (0,16%) y gitana/romaní (con representatividades inferiores al 0%). No se registran casos en “surasiática”, “indígena” u “otra.

Tabla 47 (bis). Total de personaje por identidad y racialización

Racialización personaje	Nº	%	MC	M T	HC	H T	N B	IN T	O	S D	%MC	%MT	%HC	%HT	%NB	%INT	%O
Afrodescendiente	11	2%	5	3	0	0	3	0	0	0	45,45%	27,27%	0%	0%	27,27%	0%	0%
Palenquera	1	0%	0	0	1	0	0	0	0	0	0%	0%	100,00%	0%	0%	0%	0%
Indígena	0	0%															
mestiza	17	3%	10	0	6	0	0	1	0	0	58,82%	0%	35,29%	0%	0%	5,88%	0%
gitana / romaní	1	0,16%	1	0	0	0	0	0	0	0	100%	0%	0,00%	0%	0%	0%	0%
blanca	330	54%	174	0	155	0	0	1	0	0	52,73%	0%	46,97%	0%	0%	0%	0%
africana	10	2%	4	0	6	0	0	0	0	0	40,00%	0%	60,00%	0%	0%	0%	0%
Bereber	2	0%	1	0	1	0	0	0	0	0	50,00%	0%	50,00%	0%	0%	0%	0%
asiática	5	1%	2	0	3	0	0	0	0	0	40,00%	0%	60,00%	0%	0%	0%	0%
surasiática	0	0%															
árabe	4	1%	0	0	4	0	0	0	0	0	0%	0%	100,00%	0%	0%	0%	0%
judía	1	0%	1	0	0	0	0	0	0	0	100%	0%	0,00%	0%	0%	0%	0%
Otra	0	0%															
No sé	233	38%	112	1	107	1	0	0	1	11	48,07%	0,43%	45,92%	0,43%	0%	0%	0,43%
Total	615	100%	310	4	283	1	3	2	1	11	50,41%	0,65%	46,02%	0,16%	0,49%	0,33%	0,16%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El cruce entre género e identidad racial evidencia una estructura fuertemente jerarquizada donde la blanquitud y la cisonormatividad operan como los principales ejes de centralidad en la representación audiovisual. Las **identidades normativas** (mujeres y hombres cis) concentran la práctica totalidad de los personajes racializados y, especialmente, la totalidad de los personajes blancos (54%), confirmando la hegemonía de los cuerpos cis y blancos como referentes dominantes en pantalla.

Dentro de estas identidades normativas, las mujeres blancas (28%) y los hombres blancos (25%) constituyen los grupos más representados, reproduciendo los cánones normativos de género y racialización en la ficción. En cambio, los personajes racializados tienden a ser más frecuentes entre los hombres cis, especialmente en las categorías africana (60%), asiática (60%) y árabe (100%), mientras que las mujeres racializadas se concentran en los perfiles mestizos (59%) y afrodescendientes (45%), donde además se observan cruces con corporalidades no normativas o roles secundarios.

Por su parte, **las identidades no normativas** (trans, no binarias o intersex) apenas alcanzan una presencia del 1,6% y se distribuyen de manera desigual. Destaca que la diversidad racial es mayor dentro de estas identidades que en las normativas, aunque los números son mínimos. Las mujeres trans aparecen exclusivamente en las categorías afrodescendiente (27%) y blanca (0,6%), lo que sugiere una doble opresión: por identidad de género y por racialización. En el caso de las personas intersexuales, la única presencia identificada se registra entre personajes mestizos (5,88%), lo que introduce un cruce interseccional aislado pero relevante.

6.2.1. En caso de personaje racializado, ¿esta característica incide directamente en el personaje y su historia?

En casi la mitad de los personajes racializados (48%) la racialización sí incide explícitamente en el personaje y su historia, solo en 8% de los casos no ocurre y en el restante 44% no hay información suficiente para afirmar o negar la asociación. Este volumen de “No sé/No codificado” es un hándicap para la comparación y extrapolación de los resultados.

Cuando la racialización incide, la composición es exclusivamente cisgénero y equitativa entre mujeres (56%) y hombres (44%), aunque superior en el caso de las mujeres. En los

pocos casos donde no incide también si se da paridad entre estas identidades normativas (50% mujeres y 50% hombres). La diversidad no cisgénero (mujeres trans, no binarias e intersex) solo aparece cuando la racialización del personaje no se presenta como centralidad del mismo y su historia.

Tabla 48. En caso de personaje racializado, ¿esta característica incide directamente en el personaje y su historia?

	n	%	MC	MT	HC	HT	NB	INT	O	SD	%MC	%MT	%HC	%HT	%NB	%INT	%O	%SD
Si	25	48%	14	0	11	0	0	0	0	0	56%	0%	44%	0%	0%	0%	0%	0%
No	4	8%	2	0	2	0	0	0	0	0	50%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	0%
No sé / No c	23	44%	8	3	8	0	3	1	0	0	35%	13%	35%	0%	13%	4%	0%	0%
T	52	100%	24	3	21	0	3	1	0	0	46%	6%	40%	0%	6%	2%	0%	0%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En conjunto, los datos muestran que, cuando la racialización está presente, tiende a ser narrativizada (se integra explícitamente en el arco del personaje), mientras que la intersección con identidades no hegemónicas es muy limitada y aparece sobre todo en situaciones donde no se reconoce incidencia narrativa. Este patrón sugiere la conveniencia de ampliar la diversidad interseccional y de promover relatos donde la racialización no sea únicamente un motor de conflicto narrativo, sino también un rasgo representado de forma cotidiana y no estereotipada.

6.3. Conclusiones sobre el análisis de la racialización en el sector

El análisis de la racialización en intérpretes y personajes evidencia una fuerte hegemonía blanca y cisnormativa en el cine español, tanto delante como detrás de la cámara. En ambos casos, las personas blancas o caucásicas concentran la representación mayoritaria (80% en intérpretes y 54% en personajes), dejando a las personas racializadas en una presencia testimonial: el 9% de intérpretes y el 8% de personajes. Esta sobrerrepresentación de la blanquitud configura un sistema de centralidad simbólica, donde las identidades no blancas se construyen mayoritariamente desde la diferencia o el conflicto.

Entre la muestra de intérpretes, las mujeres cis blancas (52%) y los hombres cis blancos (47%) dominan el panorama, mientras que la presencia de intérpretes

afrodescendientes (2%), mestizos (4%) o de ascendencia africana, árabe o asiática (1% cada una) es meramente testimonial. La ausencia total de personas gitanas, judías o de identidades no normativas racializadas evidencia una doble invisibilización que combina racismo estructural y cisheteronormatividad. Además, los datos sugieren que las personas racializadas, cuando acceden al sector, lo hacen mayoritariamente desde posiciones secundarias o no centrales, con menor acceso al protagonismo y a roles de poder simbólico.

En el caso de los personajes, se mantiene la tendencia: el 54% son blancos y solo el 8% racializados, con un elevado 38% sin información, lo que apunta a un déficit en la codificación o reconocimiento de la diversidad étnico-racial en la ficción. Los perfiles mestizos (3%) y afrodescendientes (2%) constituyen las presencias más relevantes, seguidos por los personajes africanos, asiáticos y árabes (entre 1% y 2%). En términos de género, los hombres cis predominan entre los personajes africanos, árabes y asiáticos, mientras que las mujeres racializadas se concentran en los perfiles mestizos y afrodescendientes, en ocasiones asociados a corporalidades no normativas o a papeles secundarios.

La intersección entre identidad de género y racialización pone de relieve que la diversidad de género apenas existe (1,6%) y, cuando aparece, suele coincidir con identidades racializadas, como en el caso de mujeres trans afrodescendientes o personajes mestizos intersex. Sin embargo, estos casos se mantienen aislados y no alcanzan relevancia narrativa, lo que indica que la diversidad interseccional sigue ausente de la representación audiovisual. Asimismo, el análisis de los personajes racializados muestra que en casi la mitad de los casos (48%) la racialización incide directamente en la trama, mientras que en el 8% no lo hace y en el 44% no hay información suficiente. Esto sugiere una tendencia a narrativizar la diferencia racial, es decir, a convertir la racialización en un elemento argumental o identitario central, en lugar de normalizarla como parte de la diversidad social. Esta práctica refuerza los estereotipos y limita la pluralidad de relatos posibles.

En conjunto, el estudio confirma que la industria audiovisual española no refleja la diversidad étnico-racial real de la sociedad, donde las personas racializadas representan una proporción mucho mayor que la observada en pantalla. La infrarrepresentación

sistemática y la sobrerrepresentación blanca no solo reproducen desigualdades estructurales, sino que también perpetúan imaginarios racistas y excluyentes, consolidando un punto de vista blanco y eurocéntrico en la producción y narración cinematográfica.

En definitiva, los resultados ponen de manifiesto que, pese a leves avances, el racismo estructural sigue operando como un mecanismo de exclusión material y simbólica en el audiovisual español, restringiendo el acceso de las personas racializadas tanto a los recursos laborales como a las posiciones de visibilidad y representación.

7. Radiografía tras la ocupación de la dirección y el guion

Tras analizar la representatividad de intérpretes y personajes en los largometrajes, resulta pertinente ampliar la mirada hacia quiénes construyen y deciden las historias, es decir, de profesionales que ocupan la dirección y el guion fílmico. Esta radiografía permite identificar hasta qué punto la diversidad (o su ausencia) detrás de las cámaras se corresponde con la limitada pluralidad observada en pantalla.

La dirección está masculinizada y no se han registrado identidades no hegemónicas tras esta muestra de profesionales. El 62% de las personas en dirección son hombres y el 38% mujeres. La media de edad global es 46,1 años, con una ligera brecha etaria a favor de los hombres (47,5 años) frente a las mujeres (44,7 años), lo que podría sugerir un acceso más tardío, o más bien trayectorias más prolongadas y desvinculadas de la dirección novel.

La diversidad registrada sobre el resto de variables es muy baja. La discapacidad apenas aparece (3 casos; 2% del total), repartida entre un 0,83% de mujeres y un 1,65% de hombres. Las corporalidades no normativas representan un 8,26%, dentro del cual las mujeres representan un 8,7% y los hombres un 8%. El origen no español también es minoritario, representando únicamente un 5% del total, y se distribuye en un 4,35% de mujeres y un 5,33% de hombres. La racialización no blanca es escasa, representando un

1,65% respecto del total y se localiza únicamente entre hombres (2,67% de su subgrupo); no registrándose mujeres racializadas en dirección.

Tabla 49. Total de profesionales tras el liderazgo fílmico: representatividad por identidad de género, media de edad, discapacidad identificada, cuerpo no normativo, origen diferente al español y racialización (no blanca)

Dirección			Media de	Con disc		Cuerpo no nor		Origen dif ESP		Racialización no bla	
	nº	%	edad	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
MC	46	38%	44,65	1	0,83%	4	3,31%	2	1,65%	0	0,00%
HC	75	62%	47,48	2	1,65%	6	4,96%	4	3,31%	2	1,65%
T	121	100%	46,1	3	2%	10	8,26%	6	4,96%	2	1,65%

Guion			Media de	Con disc		Cuerpo no nor		Origen dif ESP		Racialización no bla	
	nº	%	edad	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
MC	81	40%	43,61	1	0,83%	7	5,79%	5	4,13%	1	0,83%
HC	120	60%	48,08	2	1,65%	8	6,61%	10	8,26%	4	3,31%
T	201	100%	45,8	3	1%	15	7,46%	15	7,46%	5	2,49%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En cuanto al área de guion del largometraje se distribuye entre un 60% de hombres y un 40% mujeres. De nuevo, las identidades no normativas quedan fuera de la muestra. La media de edad global es 45,8 años, con una brecha de 4,5 años a favor de los hombres. La media de los hombres se sitúa en 48,08 años y el de las mujeres en 43,61.

La diversidad registrada en el resto de los ejes es baja, aunque algo menos que en dirección. La discapacidad es residual (1,5% del total) y las mujeres cis con discapacidad llegaría a representar un 0,83% y un 1,65% en el caso de hombres. Las corporalidades no normativas representan un 7,46% del total y las tasas son similares (MC-5,79% y HC-6,61%). El origen no español alcanza una representatividad del 7,46%, con mayor peso relativo en hombres (8,26%) que en mujeres (4,13%). La racialización no blanca es anecdótica, con un 2,49% respecto del total de guionistas, y de nuevo más presente entre hombres (3,31%) que en mujeres (0,83%).

En conjunto, tras estas áreas se combina: (1) mayor representatividad masculina y mayor edad media; (2) niveles de diversidad bajos, pero con ligeras aperturas en origen

y racialización concentradas de nuevo en los hombres; y (3) una presencia muy reducida de discapacidad y de corporalidades no normativas en ambos grupos. Estas pautas sugieren márgenes claros de mejora en captación y promoción de guionistas mujeres y no blancas, así como en inclusión interseccional (discapacidad/corporalidad) a lo largo de la cadena de guion.

Las dos tablas confirman un “efecto espejo” entre quién decide y quién se ve: detrás de la cámara predominan perfiles hegemónicos (dirección: 62%-HC y 38%-MC; guion: 60%-HC y 40%-MC), con niveles muy bajos de diversidad interseccional: discapacidad (2%), corporalidades no normativas (7-8%), origen no español (menos del 8%) y racialización no blanca testimonial (menos del 3%). Esta composición reproduce en pantalla lo ya observado: centralidad de las identidades hegemónicas, infrarrepresentación de personas racializadas y con discapacidad. En términos de cadena de valor, la baja diversidad en dirección y guion, los nodos que definen historias, personajes y repartos, se traslada a ficciones donde la pluralidad queda en los márgenes, consolidando un círculo vicioso de escasa empleabilidad y visibilidad para los colectivos no hegemónicos.

8. Discusión de los resultados sobre la representatividad de intérpretes y personajes de los largometrajes de ficción en 2024

Los datos que nos han permitido elaborar esta radiografía sobre la diversidad en el contexto del largometraje de ficción del cine español en 2024 evidencian la existencia de sesgos en los distintos niveles de análisis estudiados, lo que apuntala a que se trata de un sector marcadamente hegemónico. La baja representatividad de personas que no responden a los estándares normativos, esto es, a identidades cis, blancas, sin discapacidades, de origen español, de corporalidades normativas y en edad adulta, tanto en lo que respecta a la empleabilidad, como a la representación cinematográfica, apuntan a un fuerte contraste entre la diversidad de la sociedad española y la de la industria cinematográfica (como del resto de industrias). Si bien se podrían haber realizado estudios sobre cada una de las subcategorías de manera aislada y específica, la decisión de cruzar las distintas variables ha respondido a la necesidad de adoptar un

enfoque interseccional desde donde abordar las desigualdades estructurales de manera conjunta para determinar cómo la superposición e intersección entre estas determinan mayores niveles de desigualdad y precariedad.

En definitiva, vemos cómo las culturas, o grupos sociales no normativos o subalternos se encuentran fuertemente excluidos dentro del panorama cinematográfico, aunque se adviertan avances, lo que nos lleva a señalar la importancia de un mayor compromiso político y social encaminado al establecimiento de políticas públicas. Por otro lado, los datos arrojan la necesidad de continuar analizando de un modo más profuso y pormenorizado la diversidad dentro del cine y abordar aspectos interesantes y relevantes como el impacto de la presencia de identidades no normativas (en sentido amplio) sobre los contenidos, las tramas y las representaciones, los porcentajes que ocupan tras los distintos puestos de la estructura laboral en el cine, la existencia o no de ayudas y subvenciones en términos de diversidad, la distribución de la representatividad por territorios, la existencia de una mayor o menor presencia de los grupos no hegemónicos en contenidos producidos por plataformas digitales, etc.

El análisis de las identidades de género en intérpretes y personajes evidencia la necesidad de avanzar hacia una representación más diversa, inclusiva y equitativa en el audiovisual español. Las siguientes propuestas recogen las principales áreas de mejora detectadas, orientadas a promover cambios estructurales tanto en los procesos de producción como en los imaginarios culturales que se proyectan en pantalla.

1. Políticas de inclusión interseccional.

Es prioritario implementar medidas de acción positiva que garanticen la presencia efectiva de intérpretes e identidades no normativas —personas trans, no binarias, intersex y otras disidencias de género— en todos los niveles del sector audiovisual. Estas políticas deben incorporar una mirada interseccional que considere, además, los cruces con racialización, edad, discapacidad o corporalidad no normativa, de modo que la diversidad no quede reducida al ámbito del género.

2. Protocolos de casting inclusivo y representativo.

Resulta necesario establecer criterios y buenas prácticas que promuevan la selección de intérpretes cuya identidad coincida con la del personaje, evitando la sustitución de

identidades no normativas por intérpretes cisgénero. Asimismo, es recomendable formar y sensibilizar a los equipos de casting y dirección en materia de diversidad e igualdad, garantizando procesos libres de sesgos y discriminaciones.

3. Impulso de narrativas diversas y no estereotipadas.

Debe fomentarse la creación de guiones y proyectos que incorporen personajes diversos sin que su identidad de género o racialización sea utilizada únicamente como elemento de conflicto o diferenciación. La diversidad ha de integrarse en la narrativa como parte natural del tejido social y no como una excepción. Para ello, es fundamental apoyar proyectos liderados por creadoras y creadores pertenecientes a colectivos históricamente infrarrepresentados.

4. Formación y sensibilización en igualdad y diversidad.

Se recomienda incorporar de manera sistemática contenidos sobre diversidad, interseccionalidad y representación ética en los planes de estudio de las escuelas de cine, artes escénicas y comunicación audiovisual. La formación continua de los profesionales del sector, especialmente en los ámbitos de dirección, guion y producción, es clave para transformar los imaginarios y reducir los estereotipos.

5. Seguimiento, transparencia y evaluación continua.

Es fundamental establecer mecanismos de observación permanentes que permitan medir periódicamente los avances en materia de igualdad y diversidad. Se propone la creación de un observatorio específico o la integración de indicadores de inclusión en las convocatorias de ayudas y subvenciones públicas, asegurando la trazabilidad de los resultados y la rendición de cuentas.

6. Visibilización y apoyo a intérpretes de identidades no normativas.

Por último, resulta necesario promover acciones que fortalezcan la trayectoria profesional de intérpretes no cis, no blancos y pertenecientes a otros colectivos minorizados. Esto incluye la creación de programas de mentoría, redes de apoyo y espacios de visibilización que favorezcan su inserción laboral y su reconocimiento dentro de la industria.

CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO I

La representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector del largometraje español y su evolución en los últimos diez años

Conclusiones Objetivo 1: Mujeres tras la cámara: la representatividad de las mujeres en los principales puestos de responsabilidad

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

La representatividad de mujeres en el sector del largometraje ha aumentado del 26% en 2015 a un 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%, aunque 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 sugiere que podrían alcanzarse parámetros equitativos 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. 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.

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 representatividad de mujeres, con tasas de crecimiento anual positivas que podrían indicar un avance hacia la feminización parcial de estos roles.

- **Dirección Artística:** ha pasado de zonas equitativas o incluso masculinizadas (39% de mujeres en 2017) a la feminización en los últimos tres años. Tasa de crecimiento anual del 4,5%, lo que sugiere una tendencia a continuar feminizándose.
- **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 a la feminización, con incremento neto anual del 1,5%.

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% (histórico) 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%. El histórico 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 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). Protagoniza el dato más bajo en

representatividad de todo el histórico de cargos. Las profesionales representan únicamente un 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.

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 y productoras ejecutivas 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.

Conclusiones Objetivo 2: La representatividad de las mujeres en el ámbito de la interpretación de largometrajes españoles de ficción 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 donde apenas alcanzan un 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.

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 intersecta 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 (80% y 54%, respectivamente), dejando a las personas racializadas en una presencia testimonial: el 9% de intérpretes y el 8% 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.

CAPÍTULO II

Mujeres y economía en el sector cinematográfico del largometraje

OBJETIVO 1

Costes de los largometrajes dirigidos por mujeres y su evolución desde 2011

Las diferencias entre los costes reconocidos y los presupuestos finales de las producciones cinematográficas pueden responder a múltiples factores estructurales y contextuales. Entre ellos se encuentran las restricciones normativas establecidas en la Orden ECD/2784/2015, las condiciones de partida de las empresas productoras —que pueden variar ampliamente en función de su tamaño, capacidad operativa o trayectoria—, así como, entre otras, las particularidades inherentes a las coproducciones internacionales, donde únicamente se consigna el coste atribuible a la participación española.

En la actualidad, no se dispone de fuentes sistemáticas ni metodologías homologadas que permitan cuantificar de forma precisa las diferencias entre los presupuestos proyectados y los costes finales de las obras ya concluidas. En consecuencia, el presente análisis se circunscribe al estudio de los costes reconocidos, considerados como la única fuente oficial disponible que permite la identificación de posibles asimetrías económicas en la producción cinematográfica, incluyendo aquellas derivadas de desigualdades de género.

El proceso de reconocimiento de costes constituye un componente central en el acceso a las ayudas públicas otorgadas por el Estado a través del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA). En este procedimiento, las empresas productoras deben acreditar de manera exhaustiva los gastos incurridos en cada fase de la producción, de conformidad con los requerimientos técnicos y administrativos estipulados por la normativa vigente. Esta justificación económica actúa como base objetiva para la determinación del importe de la subvención a conceder, y ofrece, al mismo tiempo, una fuente de datos oficiales que permite el análisis comparativo entre obras dirigidas por mujeres y por hombres, contribuyendo así a la evaluación de las brechas de género en el acceso a recursos económicos dentro del sector.

Es importante señalar que el procedimiento de reconocimiento de costes asociado a cada convocatoria de ayudas puede prolongarse entre uno y tres años desde la

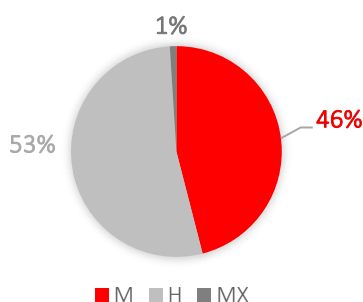
finalización de la producción. Por esta razón, la unidad de análisis adoptada en este estudio no responde al cierre de convocatorias anuales, sino al conjunto de largometrajes cuyos costes han sido reconocidos en el año natural objeto de análisis. Así, en la primera sección se presentan los resultados correspondientes al ejercicio 2024, mientras que la segunda parte incorpora una lectura longitudinal que abarca el periodo comprendido entre 2011 y 2024.

Para asegurar la comparabilidad de los datos y la coherencia metodológica, se ha mantenido un protocolo homogéneo en términos de criterios de inclusión, fuentes documentales y procedimientos analíticos. Finalmente, se destaca la colaboración institucional del ICAA, cuya contribución ha sido fundamental para el acceso a datos oficiales desagregados, garantizando así la fiabilidad y validez de los resultados aquí presentados.

I. Reconocimiento de costes de los largometrajes liderados por mujeres: 2024

En el año 2024 disponemos de datos sobre 76 largometrajes. De estos, encontramos que los largometrajes dirigidos por mujeres representan un 46%, los de dirección mixta representan un 1% y el 53% restante están dirigidos por hombres. Como podemos observar, la representatividad de los diferentes tipos de liderazgo se encuentra en términos equitativos en base a la presencia de directoras y directores.

Representatividad de largometrajes por modalidad de dirección



Los datos económicos, en cambio, reflejan la existencia de una brecha de género del -24%. Es decir, la media de costes reconocidos de los largometrajes dirigidos por mujeres

se sitúa en 1.707.559,12 € y la de los dirigidos por hombres en 2.248.525,05 €. La diferencia media, por tanto, se sitúa en -540.965,94 €, y este importe supone un 24% menos de cuantía económica respecto de los costes de las películas dirigidas por hombres.

Tabla 50. Número de largometrajes, reconocimiento de coste total y coste medio

2024	Total	Mujeres	Hombres	Mixto
Largometrajes	76	35	40	1
Coste total	152.165.761,60 €	59.764.569,04 €	89.941.002,02 €	2.460.190,54 €
Coste medio	2.002.181,07 €	1.707.559,12 €	2.248.525,05 €	2.460.190,54 €
Dif. (m-h)		-540.965,94 €		
% de dif.		-24%		

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

El origen de las brechas económicas de género o los motivos por los que estas brechas se producen son diversos e incluso multifactoriales. Las únicas variables de las que disponemos para tener más información sobre la brecha económica son la procedencia por tipo de ayuda, la cual permite diferenciar entre los costes de los largometrajes que proceden de las ayudas generales y selectivas, y el género o tratamiento de imagen de los largometrajes.

Los largometrajes procedentes de las ayudas selectivas son 42; los dirigidos por mujeres representan un 48%, mientras que los dirigidos por hombres suponen un 52%. Aunque la representatividad de unos títulos y otros entra en parámetros equitativos, la distribución media de los costes presenta una brecha económica de género del -30%.

Tabla 51. Número de largometrajes, reconocimiento de coste total y coste medio

A. selectivas	T	M	H	Mx
Largos	42	20	22	-
Coste total	35.482.279,82 €	13.753.010,01 €	21.729.269,81 €	
Coste medio	844.816,19 €	687.650,50 €	987.694,08 €	
Dif. (m-h)		-300.043,58 €		
% de dif.		-30%		

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

En las ayudas generales, se han subvencionado 34 largometrajes. La representatividad de títulos dirigidos por mujeres es de un 44%, los de dirección mixta suponen el 3% y los dirigidos por hombres un 53%. En cuanto a las medias relacionadas con el reconocimiento de costes, se establece una diferencia económica de apenas 0,81 céntimos, que es superior en el caso de los largometrajes dirigidos por mujeres. Es decir, no se identifica la brecha económica de género tras los costes presentados y/o reconocidos en las ayudas generales.

Tabla 52. Número de largometrajes, reconocimiento de coste total y coste medio

A. generales	T	M	H	Mx
Largos	34	15	18	1
Coste total	116.683.481,78 €	46.011.559,03 €	68.211.732,21 €	2.460.190,54 €
Coste medio	3.431.867,11 €	3.067.437,27 €	3.789.540,68 €	2.460.190,54 €
Dif. (m-h)		0,81 €		
% de dif.		0,00003%		

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

El segundo criterio del que disponemos para el estudio de la brecha económica de género es el tipo de largometraje, pudiendo diferenciarse entre Ficción, Documental, Animación y Experimental. 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 los largometrajes de Ficción, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres es del 43% y, en comparación con los costes de los largometrajes dirigidos por hombres, se obtiene una brecha económica de género del -13%.

Tras los Documentales identificamos la representatividad más alta de títulos dirigidos exclusivamente por mujeres, con un 71% del total, y la brecha económica de género desciende a un -3%.

En los largometrajes Experimentales la representatividad de títulos dirigidos por mujeres desciende al 20%, mientras que la brecha obtenida aumenta hasta un -54%.

Y, finalmente, en los largometrajes de Animación no hay representatividad de títulos dirigidos por mujeres, ya que solo hay un largometraje en la muestra y su dirección es masculina.

Tabla 53. Número de largometrajes de ficción, reconocimiento de coste total y coste medio

	T	M	H	Mx
FICCIÓN	56	24	31	1
Coste total	143.994.379,0 €	57.048.378,45 €	84.485.810,02 €	2.460.190,54 €
Coste medio	2.571.328,20 €	2.377.015,77 €	2.725.348,71 €	2.460.190,54 €
Dif. (m-h)		-348.332,94 €		
% de dif.		-13%		

	T	M	H
DOCUMENTAL	14	10	4
Coste total	3.560.084,07 €	2.522.675,20 €	1.037.408,87 €
Coste medio	254.291,72 €	252.267,52 €	259.352,22 €
Dif. (m-h)		-7.084,70 €	
% de dif.		-3%	

	T	M	H
ANIMACIÓN	1	0	1
Coste total	2.738.239,16 €		2.738.239,16 €
Coste medio	2.738.239,16 €		2.738.239,16 €
Dif. (m-h)			
% de dif.			

	T	M	H
EXPERIMENTAL	5	1	4
Coste total	1.873.059,36 €	193.515,39 €	1.679.543,97 €
Coste medio	374.611,87 €	193.515,39 €	419.885,99 €
Dif. (m-h)		-226.370,60 €	
% de dif.		-54%	

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

Con este criterio identificamos que hay menos representatividad de títulos dirigidos por mujeres en aquellos largometrajes con costes medios superiores, donde las brechas económicas se acentúan.

El caso más claro se refleja en la Animación, cuyo largometraje presenta un coste medio superior respecto del resto de largometrajes y donde la presencia de mujeres es nula.

En cuanto a la Ficción, los largometrajes presentan el segundo importe medio más elevado. Tras estos, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres entra en parámetros de distribución equitativos, pero la brecha se sitúa en un -13%. En el caso de los largometrajes Experimentales, solo encontramos un título liderado por mujeres, y la brecha se dispara a un -54%, rompiendo levemente con la dinámica. No obstante, no debemos perder de vista que la muestra es muy baja y, por tanto, muy susceptible a la variación. Finalizamos con los largometrajes Documentales, que presentan los costes más bajos, donde la representatividad de títulos dirigidos por mujeres es más alta y la brecha económica más reducida.

Lo que observamos a través de los diferentes criterios es que la brecha económica de género, del -24%, procede de una mayor representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres en los tipos de largometrajes donde los costes medios son inferiores.

II. Histórico sobre costes de los largometrajes: 2011-2024

El histórico de costes comprende un intervalo de tiempo de 14 años, y en todos ellos se registran brechas económicas de género. Es decir, los largometrajes dirigidos por mujeres suponen, presentan o implican importes económicos menores a los largometrajes dirigidos por hombres, y esta característica se expresa como una constante histórica.

Los primeros datos disponibles son de 2011, cuando la brecha económica de género se sitúa en un -60%. El histórico finaliza con los datos de 2024, cuando la brecha es de un -24%, por lo que resulta la más reducida de estos 14 años. Como vemos, de 2011 a 2024 la brecha disminuye 36 puntos porcentuales, lo que supone una tasa de crecimiento promedio anual del -7%. Es decir, la brecha económica se ha reducido con un promedio anual de un 7% en 14 años.

Otro dato de interés es la evolución de los costes medios de los largometrajes en función de la ocupación de la dirección en base al género. Entre los costes medios de los

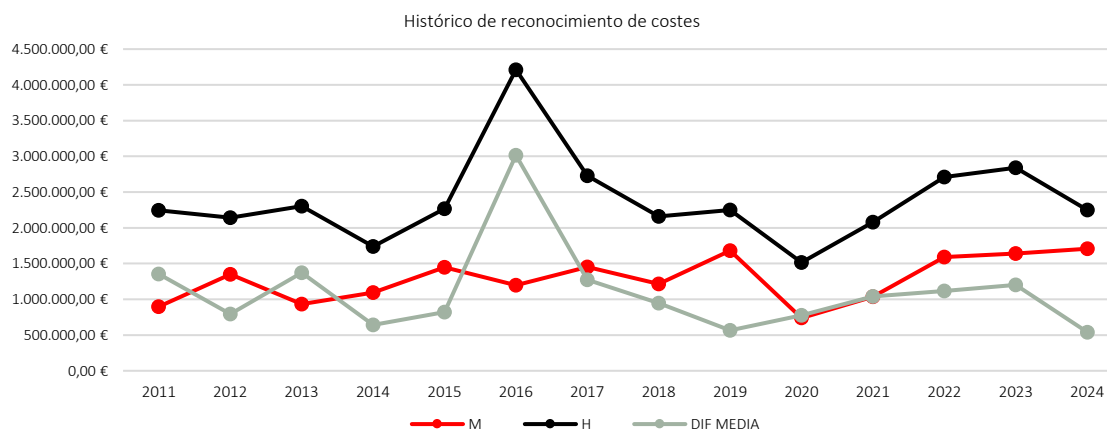
largometrajes dirigidos por hombres no hay mucha diferencia entre los obtenidos en 2011 y 2024; la diferencia exacta es de 1.452,47 € entre ambos años. En cambio, los costes de los largometrajes dirigidos por mujeres se han incrementado paulatinamente hasta duplicar el coste inicial, pasando de 895.195,10 € a 1.707.559,12 €. Es decir, mientras que la tasa de crecimiento promedio de los costes de los largometrajes dirigidos por hombres es 0%, la de los dirigidos por mujeres resulta del 5%.

Tabla 54. 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.



Si nos fijamos en la evolución de los últimos diez años, en 2015 la brecha económica de género se situaba en el -36%, lo que supone un descenso neto de 12% y una tasa de crecimiento promedio del -5%. Respecto a la diferencia entre los costes de los largometrajes dirigidos por hombres y por mujeres, los primeros experimentan un descenso de costes de -18.992,29 €, mientras que el de las mujeres aumenta en

260.754,13 €. En términos de tasa de crecimiento promedio anual, obtenemos que los largometrajes dirigidos por hombres han disminuido un -0,1% y los costes de los dirigidos por mujeres han aumentado un 1,9%. En conjunto, la brecha económica de género en este periodo experimenta una tasa de crecimiento promedio anual del -4,4%.

Si circunscribimos el análisis a los últimos cinco años, obtenemos que la brecha económica de género se reduce 2 puntos porcentuales, lo que supone una tasa de crecimiento promedio negativa del -1,4%. En 2019, la brecha económica fue de un -26%, y en 2024 del -24%. Respecto a la evolución de los costes, en los largometrajes dirigidos por hombres aumentan levemente, dando como resultado una diferencia de 967,95 €. La tasa de crecimiento promedio se sitúa en un 0,0%, por lo que se acentúa la tendencia al estancamiento. En el caso de los dirigidos por mujeres, el incremento es ligeramente superior, de 39.889,63 €, reflejando una tasa de crecimiento del 0,5% en los últimos cinco años.

Tabla 55. Diferencia neta entre costes y tasa de crecimiento promedio anual

	Diferencia neta			Tasa de crecimiento promedio anual		
	2011-24	2015-24	2019-24	2011-24	2015-24	2019-24
H	1.452,47 €	-18.992,29 €	967,95 €	0%	-0,1%	0,0%
M	812.364,02 €	260.754,13 €	39.889,63 €	5%	1,9%	0,5%
DIF	810.911,54 €	279.746,41 €	38.921,67 €	-7%	-4,5%	-1,4%
%DIF	36%	12%	2%	-7%	-4,4%	-1,4%

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

A modo de conclusión, observamos que a lo largo de los últimos 14 años los largometrajes dirigidos por mujeres disponen de importes inferiores a los de sus compañeros análogos. Esta brecha económica de género ha ido reduciéndose a lo largo de los años, aunque todavía se sitúa en un -24%. Respecto a los motivos de este decrecimiento, y en base a las variables disponibles en la comparativa de los resultados de 2024, solo es posible determinar que parte de esa brecha económica viene condicionada por una mayor representatividad de títulos liderados por mujeres tras los tipos de largometrajes que menores costes implican, ya que en los que implican costes más elevados la representatividad se reduce y las brechas económicas aumentan.

OBJETIVO 2

Subvenciones estatales a la producción de largometrajes españoles y el liderazgo de mujeres. Datos de 2024 y su evolución desde 2018

Este objetivo se centra en el análisis de las convocatorias estatales de ayudas a la producción de largometrajes —tanto generales como selectivas— correspondientes al año 2024, con el propósito de identificar, por una parte, la representación de proyectos liderados por mujeres y, por otra, calcular la distribución media de las ayudas concedidas según el tipo de liderazgo: exclusivamente femenino, exclusivamente masculino o mixto. A través de este análisis, se busca determinar la existencia de posibles brechas económicas de género derivadas de los procesos de subvención estatal.

Asimismo, el estudio se amplía con un análisis longitudinal que abarca el periodo comprendido entre 2018 —año de la primera convocatoria de ayudas generales y selectivas bajo el actual marco normativo— y 2024, lo que permite observar la evolución de dichas brechas y representaciones a lo largo del tiempo.

La metodología aplicada es de carácter cuantitativo, sustentada en el análisis de datos numéricos relativos tanto a la representación como a las diferencias económicas por razón de género. En lo que respecta a la identificación de brechas económicas de género, se calcula la diferencia entre los importes medios concedidos a largometrajes liderados por mujeres y aquellos liderados por hombres. Un resultado negativo evidencia una brecha económica de género en perjuicio de las mujeres, mientras que un resultado positivo se interpretará como una brecha inversa, es decir, una diferencia favorable hacia los proyectos liderados por mujeres.

La muestra se limita a las líneas de financiación destinadas a la producción de largometrajes bajo la modalidad de proyecto, incluyendo únicamente las convocatorias de ayudas generales y selectivas. Cabe destacar y agradecer que los datos utilizados para este objetivo han sido proporcionados por el ICAA, así como extraídos de las resoluciones públicas correspondientes a las distintas convocatorias analizadas.

1. Representatividad de largometrajes liderados por mujeres en las subvenciones estatales a la producción: convocatorias de ayudas celebradas en el año 2024

Los resultados globales corresponden a la suma de datos procedente de las ayudas selectivas y generales. En las convocatorias realizadas en 2024 se presentaron un total de 433 largometrajes y 116 recibieron financiación, lo que supone que el 30% de las solicitudes llegaron a ser beneficiarias de las ayudas. La cantidad total asignada a estos largometrajes asciende a 92.000.000 €.

Tabla 56. Subvenciones estatales a la producción de largometrajes 2023: solicitudes, concesiones e importe total

N.º	Total
Solicitudes	433
Concesiones	136
Importe concedido	92.000.000 €

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

A continuación, se ofrecen los datos globales desagregados según el tipo de liderazgo identificado tras los cargos de Dirección, Guion y Producción Ejecutiva.

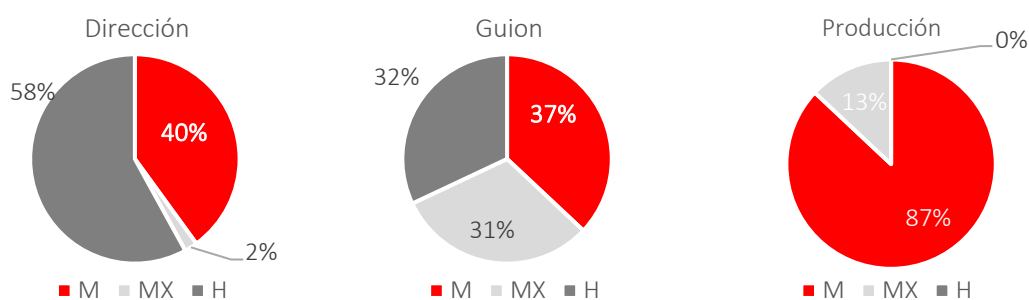
Tabla 57. Total de ayudas concedidas por ocupación de los cargos estudiados

	M	MX	H	M%	MX%	H%
Dirección	54	3	79	40%	2%	58%
Guion	50	42	44	37%	31%	32%
Producción Ejecutiva	118	18	0	87%	13%	0%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

En cuanto a la Dirección, se observa que los largometrajes dirigidos exclusivamente por mujeres representan el 40%, los dirigidos de manera mixta un 2% y los dirigidos exclusivamente por hombres un 58%. Esta distribución porcentual sugiere que, desde una perspectiva de representatividad, los resultados generales de las ayudas se muestran equitativos.

En lo que respecta al Guion, el 37% de los largometrajes están guionizados por mujeres, un 31% presentan un guion en modalidad mixta y un 32% son elaborados por hombres. Esta distribución también puede interpretarse como equitativa, ya que la representatividad de ambos géneros, considerando la modalidad mixta, se encontraría dentro del rango del 40% al 60%.



En contraste, los datos correspondientes al área de Producción Ejecutiva muestran una notable presencia de mujeres. El 87% de los largometrajes financiados por el Estado tienen una producción ejecutiva liderada en su totalidad por mujeres, frente a un 13% mixta y, por tanto, ninguno es producido de manera exclusiva por hombres. Estos resultados llamativos sugieren la necesidad de un análisis más detallado para comprender las causas subyacentes.

Procedemos a desglosar los datos económicos calculados únicamente en función de la ocupación del cargo de la Dirección, puesto que la fuente utilizada no permite el cálculo de la distribución económica sobre el resto de los cargos.

Tabla 58. Relación entre cuantía económica concedida a largometrajes, medias, diferencia total y porcentaje. Datos desagregados por sexo en base al cargo de dirección.

Dirección	T	M	M-H	H	M%	M-h%	H%
Largos	136	54	3	79	40%	2%	58%
Importe	92.000.000,00 €	34.898.959,28 €	1.131.008,72 €	55.970.032,00 €	38%	1%	61%
Media	676.470,59 €	646.277,02 €	377.002,91 €	708.481,42 €			
Dif.		-62.204 €			-9%		

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

En este punto es posible apreciar que, aunque la representatividad de títulos liderados por mujeres y hombres se ubica en distribuciones equitativas, persiste una brecha económica de género del -9%. Es decir, la cuantía económica dista, de media, unos 62.204 € entre los importes obtenidos u otorgados a los largometrajes dirigidos por mujeres frente a los otorgados a los de dirección masculina.

1.1. Representatividad de largometrajes liderados por mujeres en las ayudas generales

Las ayudas generales para la producción de largometrajes convocadas en 2024 están sujetas a una serie de requisitos económicos y culturales.

Para poder acceder a estas subvenciones, los proyectos deben acreditar su valor cultural, así como cumplir con un coste mínimo de producción reconocido. Este coste se establece, de manera general, en 1.300.000 €. No obstante, existen excepciones: para los largometrajes documentales y las coproducciones europeas el umbral se reduce a 300.000 €; en el caso de coproducciones con países iberoamericanos, a 150.000 €; y para el resto de las coproducciones internacionales, a 700.000 €. La cuantía de la ayuda está directamente vinculada al coste reconocido del proyecto, debiendo acreditarse en el momento de la solicitud al menos el 35% del presupuesto total. El importe concedido puede cubrir hasta el 40% de dicho coste, con un límite máximo de 1.000.000 euros por proyecto, que se amplía hasta 1.200.000 € en el caso de largometrajes de Animación.

Desde el punto de vista del fomento de la igualdad de género, la convocatoria mantiene una reserva presupuestaria del 35% del total de la convocatoria para proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres, así como hasta un 10% para proyectos de Animación. La convocatoria establece, además, un baremo específico dentro del apartado 4 del sistema de evaluación, destinado a medir el impacto socioeconómico, la inversión y la innovación.

En concreto, el subapartado 4.2, titulado «Fomento de la igualdad de género. Participación de mujeres en el proyecto», permite obtener hasta 8 puntos sobre los 100 totales del baremo. La distribución de estos puntos es la siguiente:

- 3 puntos si el proyecto cuenta con una directora
- 2 puntos por la participación de una guionista
- 1 punto si hay una productora ejecutiva
- 1 punto adicional si la compositora de la banda sonora original (BSO) es una mujer
- 1 punto más cuando coincida la Dirección y el Guion desempeñado exclusivamente por mujeres (puntuación acumulable a los 5 puntos ya obtenidos por directora y por guionista)
- Asimismo, se pueden sumar hasta 3 puntos más si, al menos, cuatro cargos de máxima responsabilidad técnica están ocupados por mujeres, según los listados de cargos detallados para cada caso (general o animación).

Durante el año 2024, las convocatorias de las ayudas generales recibieron un total de 78 solicitudes. De este total, 63 largometrajes resultaron beneficiarios, lo que representa una tasa de éxito del 81%. El presupuesto total destinado a subvencionar los 63 largometrajes beneficiarios de ayudas generales en 2024 asciende a 62.000.000 €.

Tabla 57. Ayudas generales: solicitudes, concesiones e importe

N.º	Total
Solicitudes	78
Concesiones	63
Importe concedido	62.000.000 €

Fuente: datos facilitados por el ICAA

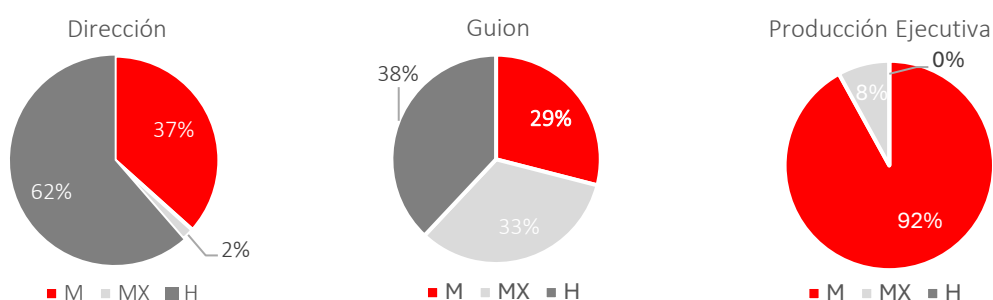
El 37% de los largometrajes financiados están dirigidos exclusivamente por mujeres, un 2% cuentan con dirección mixta y el 62% restante están dirigidos exclusivamente por hombres. Esta distribución revela una representación predominantemente masculina, aunque cercana a parámetros de equidad, con una diferencia de apenas 2 puntos porcentuales respecto al umbral mínimo del rango considerado equitativo.

Tabla 58. Ayudas generales concedidas por ocupación de los cargos estudiados

	M	MX	H	M%	MX%	H%
Dirección	23	1	39	37%	2%	62%
Guion	18	21	24	29%	33%	38%
Prod. Eject	58	5	0	92%	8%	0%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

En lo que respecta al Guion, los datos se sitúan dentro de márgenes más equilibrados: un 29% de los proyectos están guionizados por mujeres, un 33% presentan autoría mixta y un 38% ha sido elaborados exclusivamente por hombres. Esta distribución, en la que ambos sexos se ubican dentro del intervalo del 40% al 60% si se considera la modalidad mixta, puede interpretarse como representativamente equitativa.



Por el contrario, el ámbito de la Producción Ejecutiva muestra una marcada feminización. El 92% de los largometrajes beneficiarios en las ayudas generales han sido producidos exclusivamente por mujeres, frente a un 8% de producción mixta y un 0% de largometrajes producidos en exclusiva por hombres, lo que constituye un desequilibrio significativo.

No obstante, para garantizar la transparencia y el cumplimiento efectivo de estas medidas, la convocatoria explicita que «el ICAA comprobará que los cargos alegados para la obtención de puntuación en el baremo figuren en los títulos de crédito del largometraje con la denominación exacta. El incumplimiento de esta condición supondrá la obligación de reintegrar la totalidad de la ayuda percibida, sin perjuicio de

la posible apertura de un procedimiento sancionador, conforme a lo previsto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre».

Tabla 59. Relación entre cuantía económica concedida a largometrajes, medias, diferencia total y porcentaje. Datos desagregados por sexo en base al cargo

Dirección	T	M	M-H	H	M%	M-h%	H%
Largos	63	23	1	39	37%	2%	62%
Importe	62.000.000 €	22.551.289 €	820.000,00 €	38.628.711 €	36%	1%	62%
Media	984.126,98 €	980.490,83 €	820.000,00 €	990.479,77 €			
Dif.		-9.988,94 €	-170.479,77 €		-1%	-17%	

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

En cuanto a la dimensión económica, los largometrajes dirigidos por mujeres, que representan un 37% del total de largometrajes subvencionados, han obtenido un 36% del presupuesto total. Este dato da cumplimiento y supera el 35% de reserva del crédito anual destinado a los mismos en esta convocatoria. Los largometrajes con dirección mixta suponen un 2% de la muestra y han obtenido un 1% del presupuesto total. Finalmente, los largometrajes dirigidos en exclusiva por hombres comportan un 62% del total de largometrajes subvencionados y han obtenido un 62% del importe total destinado a las ayudas.

Al desagregar los datos económicos y hacer un cálculo medio según el género en cargos de Dirección, se obtiene una brecha económica de género que se sitúa en un -1%. Esta diferencia supone 9.988,94€ menos de media entre los largometrajes dirigidos por mujeres frente a los dirigidos por hombres. Se trata de una brecha económica del -1% que comporta una reducción en el marco de las ayudas generales. No obstante, aunque con poca representatividad de largometrajes codirigidos por mujeres y hombres, la brecha económica de género de estos se amplía hasta un -17% en comparación con el importe que reciben los largometrajes dirigidos por hombres.

1.2. Ayudas selectivas y la representatividad de largometrajes liderados por mujeres

Las ayudas selectivas se orientan a la promoción de proyectos cinematográficos que sobresalen por su relevancia artística, cultural o social. Estas ayudas priorizan especialmente obras documentales, propuestas e impulsadas por nuevas directoras y directores, así como aquellas que adoptan una aproximación experimental.

La cuantía máxima asignada puede alcanzar los 800.000 €, reduciéndose a un máximo de 300.000 € en el caso de coproducciones internacionales en las que la participación española sea minoritaria. Del total de la dotación se destina un mínimo del 40% para los proyectos realizados exclusivamente por directoras, un mínimo del 15% y un máximo del 25% a proyectos de carácter documental, y un mínimo del 10% a proyectos de Animación. Asimismo, se destinará un máximo del 10% a proyectos de carácter experimental y un mínimo del 5% para coproducciones con empresas extranjeras en las que la participación española sea minoritaria. Dentro del crédito anual destinado a esta línea, se realiza una reserva mínima del 40% para los proyectos realizados exclusivamente por directoras.

El baremo para la preevaluación de largometrajes consiste en 50 puntos. Dentro del apartado «5. Impacto socioeconómico y de la inversión e innovación», que supone un máximo de 24 puntos, se encuentra el punto 5.3, «Fomento de la igualdad de género. Participación de mujeres en el proyecto», que posibilita obtener un máximo de 7 puntos:

- 3 puntos cuando el largometraje cuenta con una directora
- 2 puntos, si hay una mujer guionista
- 1 punto, si hay una productora ejecutiva
- 1 punto si hay una compositora de música (BSO)
- Además, cuando la Dirección y el Guion son ostentados en ambos casos exclusivamente por mujeres, se otorga 1 punto más, acumulable a los 5 puntos ya obtenidos por directora y guionista.

Sobre el resto de los cargos, se puntúa hasta 3 puntos cuando las mujeres ocupen, al menos, cuatro de los cargos de máxima responsabilidad establecidos en los listados. Además, los proyectos de carácter experimental podrán obtener una puntuación

objetiva de hasta 26 puntos atendiendo a diferentes criterios —conforme al baremo previsto en los Anexos I.B) y II—, dentro de los cuales se incluye la participación de mujeres en el proyecto con hasta 8 puntos.

Durante el año 2024, las ayudas selectivas registraron un total de 355 solicitudes; entre ellas, 73 largometrajes resultaron beneficiarios. El presupuesto en esta línea de financiación asciende a 30.000.000 €.

Tabla 60. Ayudas selectivas: solicitudes, concesiones e importe

N.º	Total
Solicitudes	355
Concesiones	73
Importe concedido y ejecutado	30.000.000 €

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

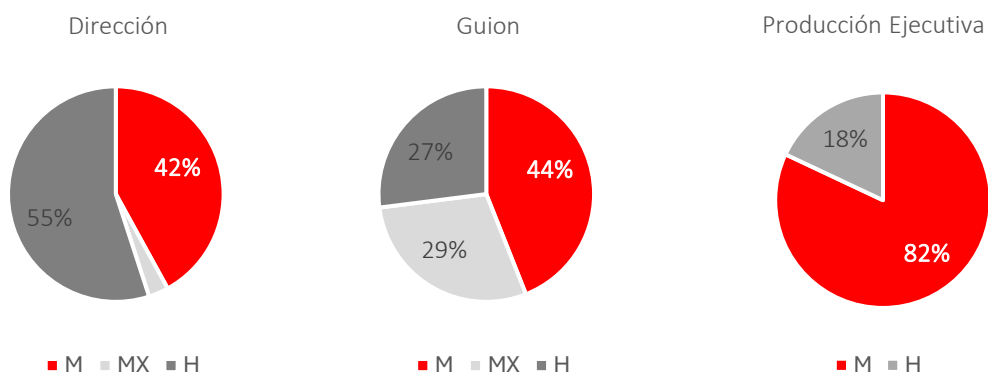
En lo que respecta a la presencia de mujeres tras los principales cargos de liderazgo, el 42% de los largometrajes subvencionados fueron dirigidos por mujeres, por lo que se consiguió una ocupación equitativa de representatividad. En lo que atañe a la ocupación del cargo de Guion, la representatividad se eleva hasta el 44%, comportando la representatividad más alta respecto al resto de las modalidades de ocupación del cargo. Igualmente nos encontramos en términos de distribución equitativa respecto al género tras la ocupación del Guion en las ayudas selectivas.

Finalmente, el porcentaje tras la producción ejecutiva de mujeres de los largometrajes subvencionados en esta línea de ayudas asciende al 82%, mientras que desciende a un 18% en la modalidad mixta y un 0% en el caso de los producidos de manera exclusiva por hombres. Nos encontramos así ante una distribución equitativa en base al género.

Tabla 61. Ayudas selectivas concedidas por ocupación de los cargos estudiados

	M	MX	H	M%	MX%	H%
Dirección	31	2	40	42%	3%	55%
Guion	32	21	20	44%	29%	27%
P. Ejecutiva	60	13	0	82%	18%	0%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.



En relación con la distribución y asignación de las ayudas selectivas, observamos que se ha cumplido la reserva mínima del 40% destinada a proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres, superando dicho umbral solo por un punto porcentual. Por otro lado, encontramos una brecha económica de género de un -8%. La diferencia recibida entre unos largometrajes y otros es, de media, 35.221,08 €, resultando menor en los dirigidos por mujeres. La brecha económica se eleva hasta el -64% si atendemos a los largometrajes de dirección mixta frente a los de dirección masculina.

Tabla 62. Relación entre cuantía económica concedida a largometrajes, medias, diferencia total y porcentaje. Datos desagregados por sexo en base al cargo.

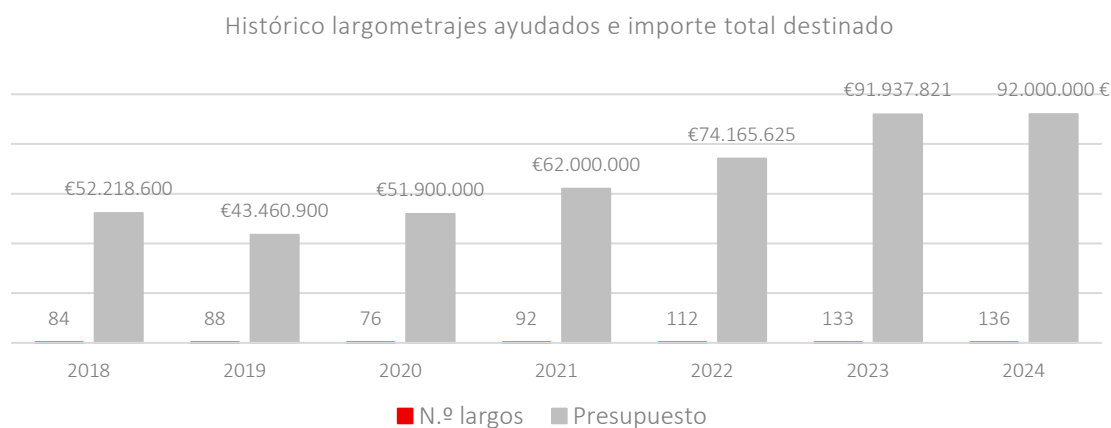
Dirección	T	M	M-H	H	M%	M-h%	H%
Largos	73	31	2	40	42%	3%	55%
Importe	30.000.000 €	12.347.670,28 €	311.008,72 €	17.341.321 €	41%	1%	58%
Media	410.958,90 €	398.311,94 €	155.504,36 €	433.533,03 €			
Dif.		-35.221,08 €	-278.028,67 €		-8%	-64%	

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

A modo de síntesis, tanto en las ayudas generales como en las selectivas se evidencia una representatividad equilibrada en cuanto al número de títulos dirigidos y guionizados por mujeres y hombres, así como brechas económicas de género que van desde un -1% en las generales hasta un -8% en las selectivas. Resulta reseñable, un año más, la elevada representatividad de títulos producidos por mujeres tras ambas líneas de ayuda desde la aplicación de medidas de género como las reservas presupuestarias.

2. Comparativa de resultados sobre las convocatorias de ayudas: 2018-2024

El histórico de las ayudas parte de 2018, año en que se modifican las líneas de subvenciones anteriores y comienzan a desarrollarse las subvenciones generales y selectivas tal y como las conocemos actualmente.



En este periodo de tiempo podemos observar cómo tanto el número de producciones subvencionadas como los recursos económicos destinados han ido incrementándose. En 2018 se ayudó a 84 largometrajes y en 2024 se ha llegado a apoyar a 136, lo que supone un crecimiento promedio anual del 10%. Si desglosamos el crecimiento por tipo de ayuda, identificamos un incremento ligeramente superior a los largometrajes subvencionados en la línea de las ayudas generales, suponiendo el 9%, frente al 8% que comportan las selectivas.

En cuanto al importe destinado, obtenemos, en términos generales, una tasa de crecimiento promedio anual del 10%. Además, se aprecia un incremento superior tras las ayudas selectivas, que asciende al 23% frente al 6% que comportan las ayudas generales.

A lo largo de seis años podemos observar, además del aumento en el número total de producciones, el incremento en las partidas presupuestarias destinadas. En 2018 se destinaron 43.600.000 € a las ayudas generales, y en 2023 y 2024 el presupuesto fue de 62.000.000 €, lo que supone un incremento neto de 18.400.000 € respecto al año inicial.

Lo mismo ocurre con las ayudas selectivas, que pasan de 8.618.600 € a 30.000.000 € en 2023 y 2024, lo cual representa un aumento de 21.319.221 € o 21.381.400 €. En ambas líneas de ayudas el presupuesto se ha incrementado casi 20.000.000 € en los últimos seis años, y se ha mantenido respecto a la última convocatoria de 2023.

Tabla 63. Líneas de ayudas por años y datos totales. N.º de largometrajes subvencionados, presupuesto total de las ayudas concedidas

	2018		2019		2020		2021	
	N.º	PRESUP.	N.º	PRESUP.	N.º	PRESUP.	N.º	PRESUP.
A.G	37	43.600.000 €	46	35.000.000 €	35	40.000.000 €	45	47.000.000 €
A.S	47	8.618.600 €	42	8.460.900 €	41	11.900.000 €	47	15.000.000 €
T	84	52.218.600 €	88	43.460.900 €	76	51.900.000 €	92	62.000.000 €

	2022		2023		2024		Tasa crecimiento	
	N.º	PRESUP.	N.º	PRESUP.	N.º	PRESUP.	N.º LARGOS	PRESUP.
A.G	55	54.168.516,60 €	52	62.000.000 €	63	62.000.000 €	9%	6%
A.S	57	19.997.108,14 €	81	29.937.821,36 €	73	30.000.000 €	8%	23%
T	112	74.165.625 €	133	91.937.821 €	136	92.000.000 €	8%	10%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

Si nos centramos en los datos relacionados con la ocupación de los principales cargos tras el liderazgo de los largometrajes subvencionados, observamos claramente un fuerte crecimiento en la representatividad de los títulos liderados por mujeres.

Tabla 64. Porcentaje de representatividad de títulos liderados por mujeres desagregados por cargos y años

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
DIRECCIÓN	29%	27%	41%	47%	46%	41%	40%
GUION	36%	28%	55%	57%	40%	41%	37%
P. EJECUTIVA	72%	78%	84%	72%	83%	80%	87%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

Los largometrajes beneficiarios del sumatorio de las ayudas generales y selectivas que están dirigidos por mujeres han pasado de representar un 29% en 2018 a un 40% en 2024. Los guionizados por mujeres han pasado del 36% al 37% en 2024, aunque en 2020

y 2023 obtuvieron valores superiores, llegando a representatividades equitativas. Por último, tras el cargo de Producción Ejecutiva se computan cifras de alta feminización que experimentan un crecimiento que va de un 72% en 2018 a un 87% en 2024.

2.1. Comparativa de resultados sobre las convocatorias de las ayudas generales y ayudas selectivas: 2018-2024

A lo largo del periodo comprendido entre 2018 y 2024 se ha observado una evolución significativa en el acceso de las mujeres directoras a las ayudas generales destinadas a largometrajes, aunque esta evolución no ha estado exenta de fluctuaciones y sigue revelando desigualdades estructurales, especialmente en el plano económico.

2.1.1. Convocatorias de las ayudas generales: 2018-2024

En 2018 solo el 13% de los largometrajes que recibieron ayudas estaban dirigidos por mujeres, un dato que refleja una evidente subrepresentación y revela la existencia de barreras de acceso históricas en la industria audiovisual. Ese mismo año, además, los proyectos dirigidos por mujeres obtuvieron, de media, un 17% menos de financiación que los dirigidos por hombres. Es decir, no solo accedieron menos a la ayuda, sino que además obtuvieron importes inferiores, consolidando una doble brecha: de participación y económica.

Tabla 65. Porcentaje de representatividad de títulos dirigidos por mujeres y brecha económica de género por años

	AYUDA GENERAL						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
%M	13%	17%	34%	38%	42%	37%	37%
%€	-17%	3%	5%	-7%	-1%	-4%	-1%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

El año 2019 trajo consigo una leve mejora. El porcentaje de películas dirigidas por mujeres aumentó al 17%, lo que representa un crecimiento modesto pero significativo. Más sorprendente aún fue la inversión de la tendencia en términos económicos: por primera vez en la serie, los proyectos dirigidos por mujeres recibieron, de media, un 3%

más que los de sus homólogos masculinos. Esta anomalía positiva podría interpretarse como un intento de corrección de desigualdades, o como el reflejo de una mayor presencia de mujeres frente a proyectos de mayor presupuesto; crecimiento que, aunque dista de ser equitativo, arroja resultados positivos en términos de género.

Fue en 2020, coincidiendo con la primera inclusión de reserva del 20% del crédito anual destinado a los proyectos realizados exclusivamente por directoras, se produjo el cambio más notable del periodo. El porcentaje de largometrajes dirigidos por mujeres que accedieron a las ayudas generales llegó casi a duplicarse, alcanzando un 34%. Este salto cuantitativo marcó un punto de inflexión en la tendencia histórica de infrarrepresentación. A este avance se sumó una mejora económica: los largometrajes liderados por directoras volvieron a superar, aunque de forma ligera, a los largometrajes dirigidos por hombres en cuanto a los importes medios recibidos, con una diferencia favorable del 5%. Este año representa un momento de apertura y mayor equidad que, sin embargo, no logró consolidarse plenamente en los años posteriores.

En 2021 la proporción de largometrajes dirigidos por mujeres siguió aumentando hasta situarse en el 38%, afianzando el avance iniciado en los años anteriores. Sin embargo, la brecha económica volvió a tornarse negativa: los proyectos dirigidos por mujeres recibieron, de media, un 7% menos de ayuda que los liderados por hombres. Este retroceso evidencia la persistencia de factores estructurales que limitan el acceso de las mujeres a presupuestos elevados, a pesar de su creciente presencia en los circuitos de financiación pública.

El año 2022 marcó el punto más alto en cuanto a representación femenina, con un 42% de los largometrajes subvencionados dirigidos por mujeres. Sin embargo, este progreso en términos de representación no se tradujo en una mejora económica proporcional, pues la diferencia media en los importes fue del -1%, lo que evidencia que la brecha, aunque neutralizada, es persistente. El hecho de que incluso en el año con mayor presencia femenina continúe esta ligera desventaja económica reforzaría la idea de que una paridad cuantitativa no garantiza necesariamente una equidad estructural.

Durante 2023 y 2024 la evolución da señales de estancamiento. El porcentaje de mujeres directoras beneficiarias descendió levemente hasta el 37% en estos dos años,

manteniéndose en una franja alta en comparación con los primeros de la serie, pero sin llegar a alcanzar la paridad plena. En cuanto a la brecha económica, en 2023 se situó en un -4% y en 2024 en un -1%, lo que indica que, si bien las diferencias económicas van reduciéndose progresivamente respecto a 2018, no se ha alcanzado aún un escenario de igualdad efectiva y sostenida en el tiempo.

En conjunto, los datos muestran una clara y significativa mejora en términos de participación de las mujeres en las ayudas generales al cine, pasando de un marginal 13% en 2018 a un 37% en 2024. No obstante, esta evolución positiva no ha sido lineal ni ha venido acompañada de una corrección estable de la brecha económica, que continúa siendo un factor de desigualdad. La volatilidad en los porcentajes de financiación media sugiere que las mujeres continúan teniendo un acceso desigual a los proyectos de mayor presupuesto, o que los criterios de valoración y asignación no son neutros con respecto a las brechas estructurales de género.

Este análisis invita a reflexionar sobre la necesidad de continuar implementando políticas activas y específicas que vayan más allá de promover la participación femenina en términos cuantitativos y se orienten a transformar las estructuras, esto es, que garanticen la igualdad en el acceso a los recursos económicos, visibilicen los sesgos de género latentes que continúan operando en los mecanismos de financiación y reconozcan el valor y la calidad artística y cultural de los proyectos liderados por mujeres.

En el caso de las ayudas generales, los títulos liderados por mujeres han alcanzado máximas de 42% en 2022, llegando a entrar en parámetros equitativos. No obstante, han descendido en 5 puntos de representatividad, volviendo a puntuar en porcentajes masculinizados.

2.1.2. Convocatorias de las ayudas selectivas: 2018-2024

En cuanto a las ayudas selectivas, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres se establece en términos equitativos desde hace cuatro años, aunque este último año se ha apreciado un decrecimiento de 5 puntos respecto al año anterior, 2022, y de 7 respecto a 2021.

Un dato relevante que ofrece el histórico comparativo es que, en todos los años objeto de estudio, los largometrajes dirigidos por mujeres están más representados en las ayudas selectivas (aquellas con menores requisitos económicos) que en las generales (que requieren de un reconocimiento de costes mínimos de acceso).

El análisis de las ayudas selectivas al cine, específicamente dirigidas a proyectos con especial valor cultural, artístico o social, que no implican necesariamente un mayor presupuesto, se presenta más optimista que el de las ayudas generales en cuanto a la presencia de mujeres tras el cargo de Dirección de los largometrajes. No obstante, la evolución revela también aquí tensiones importantes, particularmente en lo que respecta a la dimensión económica, donde las brechas no solo persisten, sino que en algunos años se intensifican.

Tabla 66. Porcentaje de representatividad de títulos dirigidos por mujeres y brecha económica de género por años

	AYUDA SELECTIVA						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
%M	23%	36%	44%	51%	49%	44%	40%
%€	9%	5%	0%	-6%	-1%	0,08%	-9%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

En 2018 el 23% de los largometrajes que recibieron ayuda selectiva estaban dirigidos por mujeres. Este dato, aunque más alto que el correspondiente a las ayudas generales del mismo año, sigue reflejando una clara subrepresentación. En cuanto a la brecha económica, los proyectos dirigidos por mujeres recibieron de media un 9% menos que aquellos dirigidos por hombres, lo que evidencia una desigualdad en un tipo de ayuda, pese a estar diseñadas para favorecer una mayor equidad.

El año 2019 marcó una mejora significativa. La representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres en las ayudas selectivas se elevó hasta el 36%, lo que supuso un incremento de 13 puntos porcentuales respecto al año anterior. Sin embargo, la brecha económica se mantuvo negativa en un 5 %, evidenciando que el incremento cuantitativo no trajo aparejada una mejora proporcional en los recursos asignados.

En 2020 se alcanzó el 44% de participación femenina, una cifra sin precedentes hasta ese momento. No obstante, ese mismo año la brecha económica fue del 0%, lo cual podría interpretarse como un primer momento de equilibrio económico, aunque efímero. En apariencia, ese año las mujeres accedieron a un volumen de financiación similar al de sus colegas varones, lo que constituía una señal alentadora de posible igualdad real.

Sin embargo, a partir de 2021 comienza una fase más compleja. Aunque la presencia femenina alcanzó por primera vez la mayoría relativa, con un 51% de los proyectos seleccionados, lo que supondría un hito histórico, esta mejora se vio ensombrecida por un retroceso económico: los largometrajes dirigidos por mujeres recibieron, de media, un 6% menos que los dirigidos por hombres. Es decir, el logro de la paridad, e incluso la ligera sobrerrepresentación alcanzada en términos numéricos, no garantizó una equidad en los importes. Este fenómeno sugiere que los proyectos dirigidos por mujeres, pese a ser más numerosos, fueron financiados con menores cuantías, lo que puede deberse a su tipología, a su escala o a posibles sesgos latentes en la valoración presupuestaria previa a la solicitud de la ayuda.

En 2022 se mantuvo una representación femenina elevada, del 49%, lo que refuerza la idea de una consolidación parcial en términos de acceso. La brecha económica también se redujo ese año al -1%, acercándose de nuevo al equilibrio, aunque sin eliminarse por completo la desigualdad. Esta tendencia de mejora parcial en la dimensión económica volvió a observarse en 2023, cuando la participación femenina se situó en un 44% y la diferencia económica fue prácticamente nula, con un ligero 0,08% a favor de los hombres, lo que puede considerarse, prácticamente, como una situación de igualdad.

Sin embargo, en el año 2024, la participación de mujeres desciende por primera vez desde 2020, situándose en un 40%. Aunque sigue siendo una cifra relativamente alta en comparación con los años iniciales del periodo analizado, la bajada puede interpretarse como una señal de alarma. Este descenso viene acompañado de la brecha económica más pronunciada desde 2018, con un -9% a favor de los hombres. Es decir, en tan solo un año se han intensificado ambas desigualdades: las mujeres son menos beneficiadas en número y reciben importes considerablemente menores.

En términos generales, los datos de ayudas selectivas ofrecen una lectura más positiva que el de las ayudas generales en cuanto a representación, logrando incluso una mayoría porcentual de largometrajes dirigidos por mujeres en 2021. Sin embargo, la dimensión económica se muestra más volátil e incluso contradictoria: los años con mayor presencia de largometrajes dirigidos por mujeres no se corresponden necesariamente con aquellos que reciben una mayor financiación. En varios casos, el acceso no se traduce en equidad económica, lo que apunta a que la paridad formal puede enmascarar desigualdades estructurales más profundas.

Esta evolución refuerza la necesidad de ir más allá de los indicadores cuantitativos de participación, así como de incorporar la perspectiva de género sistemáticamente en el análisis económico y cualitativo. Resulta indispensable continuar monitorizando la distribución de recursos no solo en función del número de proyectos, sino también del tipo de películas financiadas, los géneros narrativos privilegiados, las trayectorias profesionales de las personas beneficiarias y la valoración económica otorgada a los proyectos liderados por mujeres. Solo de esta manera se podrá avanzar hacia una igualdad real y efectiva, no solo en términos de acceso, sino también en condiciones, reconocimiento y sostenibilidad profesional para las directoras en el sector audiovisual.

2.2. Comparativa y evolución de las convocatorias de ayudas y su relación con las medidas de fomento de igualdad en las mismas: 2018-2024

A lo largo del periodo 2018–2024, tanto las ayudas generales como las selectivas han incorporado progresivamente criterios de igualdad de género en sus baremos de evaluación. Estos criterios, expresados en forma de puntuación técnica para proyectos que cuenten con mujeres tras su estructura de puestos, han tenido un impacto considerable en la composición de las ayudas concedidas. Además, desde 2020 se ha añadido una reserva explícita progresiva de presupuesto para proyectos dirigidos por mujeres, lo que supone un hito crucial en las políticas públicas del sector.

En las ayudas generales, el peso del baremo específico del apartado donde se puntúa el fomento de la igualdad (apartado 4, impacto socioeconómico y de la inversión e innovación), pasó del 20% en 2018 al 26% en 2021 y desde entonces se ha mantenido

en esa proporción. Respecto del baremo completo sobre el que se puntúa el largometraje, el apartado específico para el fomento de la igualdad supone desde entonces un 8% del total. Además de ello, en 2020 se incluye una reserva de crédito anual destinado a los proyectos realizados exclusivamente por directoras que se inicia con un 20% en ese año, asciende al 25% en 2021 y aumenta hasta el 35% en los siguientes.

Tabla 67. Representatividad del puntaje para el fomento de la igualdad respecto al apartado de impacto socioeconómico, % reserva económica y % destinado a proyectos dirigidos por mujeres y brecha en las ayudas generales por año.

	Ayudas generales						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% Baremo = Idad	20%	30%	22%	26%+	26%+	26%+	26%+
% Larg. Direc. M	13%	17%	34%	38%	42%	37%	37%
% Reserva presupuesto			20%	25%	35%	35%	35%
% Presu. Proy. dirigidos por mujeres	11%	17%	36%	36%	42%	37%	36%
% Brecha €	-17%	3%	5%	-7%	-1%	-4%	-1%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

El impacto de estas políticas se observa claramente en el porcentaje de largometrajes dirigidos por mujeres, que se ha más que duplicado en el periodo analizado: del 13 % en 2018 al 37 % en 2024, con un máximo del 42 % alcanzado en 2022. Este crecimiento se relaciona directamente con la introducción, a partir de 2020, de una reserva presupuestaria específica destinada a proyectos realizados exclusivamente por directoras. En paralelo, el porcentaje del presupuesto total finalmente adjudicado a proyectos dirigidos por mujeres ha seguido una tendencia similar, con un fuerte aumento desde el 17% en 2019 hasta el 36% en 2020, situándose de forma sostenida por encima del 35% en los años posteriores y superándolo con un máximo de 42% en 2022. Este dato demuestra que no solo se cumplen los mínimos establecidos, sino que, en muchos casos, los proyectos liderados por mujeres compiten con éxito y superan las previsiones mínimas de financiación.

Finalmente, la brecha económica media entre proyectos liderados por hombres y mujeres ha experimentado una reducción muy significativa. Mientras que en 2018 las

producciones dirigidas por mujeres recibían, de media, un 17 % menos de financiación, a partir de 2020 esta diferencia se redujo e incluso se invirtió puntualmente, y en los últimos ejercicios (2022-2024) la brecha se mantiene prácticamente neutral, en torno al -1%. Este resultado indica que, más allá del acceso a las ayudas, las condiciones de financiación tienden progresivamente a la equidad.

Por su parte, en las ayudas selectivas, el baremo específico de igualdad fue más ambicioso desde el inicio (23% en 2018, 29% desde 2020), y también incorporó una reserva presupuestaria a partir de 2020, en cuyo caso partía de un 35% y se eleva al 40% en 2024.

Tabla 68. Representatividad del puntaje para el fomento de la igualdad respecto al apartado de impacto socioeconómico, % reserva económica y% destinado a proyectos dirigidos por mujeres y brecha en las ayudas selectivas por año.

	Ayudas selectivas						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% Baremo = Edad	23%	25%	29%	29%+	29%+	29%+	29%+
% Larg. Direc. M	23%	36%	44%	51%	49%	44%	44%
% Reserva presupuesto			20%	25%	35%	35%	35%
% presup. Proy. dirigidos por mujeres	11%	17%	36%	36%	42%	37%	36%
% Brecha €	9%	5%	0%	-6%	-1%	0%	-9%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

El impacto de estas estrategias se aprecia con claridad en el porcentaje de largometrajes dirigidos por mujeres beneficiarios de ayudas selectivas. El dato ha aumentado de forma notable, pasando del 23% en 2018 al 44% en 2020, y alcanzando su máximo en 2021 con un 51%. Aunque en los últimos años se observa una ligera estabilización en torno al 44%, la cifra sigue siendo sustancialmente superior a la registrada en los primeros años analizados, evidenciando la efectividad de las medidas adoptadas.

En cuanto a la reserva presupuestaria destinada a proyectos dirigidos por mujeres, esta se introduce en 2020 con un 35 % del total que se mantiene hasta 2023, y aunque previamente a la inclusión ya estaba por encima de ese porcentaje inicial, ha ido en aumento en los años posteriores hasta llegar a máximas del 51% en 2021. En 2024, la reserva se incrementa al 40 %, mientras que el porcentaje finalmente adjudicado se

sitúa en el 41 %, tras varios ejercicios de ligera tendencia descendente. Esta proximidad entre la cantidad reservada y la efectivamente otorgada pone de manifiesto que, aunque los datos previos podrían sugerir una situación menos vulnerable, la existencia de medidas de acción positiva sigue siendo fundamental para sostener y consolidar los avances logrados en materia de igualdad.

Por último, la evolución de la brecha económica muestra un cambio sustancial. Si en 2018 las producciones dirigidas por mujeres recibían un 9% más de financiación, la tendencia se equilibra a partir de 2020, situándose en torno al 0% o incluso con ligera desventaja en algunos años (-6% en 2021 y -9 % en 2024). Esta oscilación sugiere que, aunque la igualdad en el acceso está prácticamente conseguida, persisten diferencias en la dimensión económica de los proyectos que sería necesario seguir monitorizando.

En conclusión, la progresiva incorporación de criterios de igualdad de género en los baremos de evaluación, especialmente a partir de 2020 con las reservas presupuestarias, han sido herramientas eficaces para aumentar la participación de mujeres directoras tras los largometrajes beneficiarios de las ayudas públicas al cine. Este efecto ha tenido un impacto más positivo en las ayudas selectivas, donde se llega a alcanzar la paridad en 2021, así como una mejora sostenida de representatividad reflejada en las ayudas generales. Sin embargo, los datos también muestran que el avance en términos de representación no ha venido acompañado, de forma automática, de una igualdad económica real. La persistencia y oscilación de la brecha en los importes otorgados -incluso en años con políticas activas de corrección- apunta a la necesidad de reforzar el análisis cualitativo y estructural del sistema de financiación, especialmente necesarios en los procesos previos al sistema de ayudas.

En definitiva, los baremos con enfoque de género y las reservas presupuestarias han sido instrumentos valiosos para corregir desigualdades históricas, pero deben ir acompañados de una revisión integral del modelo de evaluación, de los mecanismos de asignación económica y de los valores culturales implícitos, que siguen reproduciendo sesgos en la valoración y financiación de los proyectos dirigidos por mujeres. Solo así será posible alcanzar una igualdad sustantiva y sostenida en el acceso, los recursos y el reconocimiento de las mujeres dentro del sector audiovisual.

OBJETIVO 3

Ayudas autonómicas que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo

Este apartado analiza la presencia de largometrajes dirigidos por mujeres en las ayudas autonómicas y cómo se distribuyen los importes en función de ese criterio. Asimismo, trata de identificar, analizar y comparar, brevemente, si la existencia de cláusulas para el fomento de la igualdad influye o no en los resultados. La metodología empleada es cuantitativa, con una muestra que incluye los largometrajes subvencionados en las líneas de producción y desarrollo a largometrajes. Los datos se obtienen de fuentes oficiales (información facilitada por la propia comunidad autónoma) y, en los casos en los que no han proporcionado datos, se ha optado por la búsqueda de estos en fuentes no oficiales, como noticias, notas de prensa y páginas web de productoras.

A continuación, se detallan las líneas de ayuda convocadas en 2024 incluidas en el estudio y, cuando alguna no se ha incorporado, se explica el motivo.

LÍNEAS DE AYUDAS INCLUIDAS EN EL ESTUDIO

ANDALUCÍA	Resolución de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales por la que se pone fin al procedimiento de concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, a la producción de largometrajes, documentales y otras obras audiovisuales en Andalucía, convocado mediante Resolución de 4 de abril de 2024 (Boja número 73, de 16 de abril).
ARAGÓN	Orden ECD/1281/2024, de 21 de octubre, por la que se resuelve la convocatoria de ayudas a la producción audiovisual para el ejercicio 2024 para la realización de medimetrajes o largometrajes por empresas del sector audiovisual. Acuerdo de la Directora General de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión por el que se aprueba el procedimiento y los requisitos para la financiación anticipada en la producción de obras audiovisuales, convocatoria general del ejercicio 2024 y se señala el plazo para la presentación de solicitudes.
CANARIAS	Resolución del director general de innovación cultural e industrias creativas por la que se resuelve con carácter definitivo la convocatoria de subvenciones efectuada por orden n.º 308/2024, de 18 de septiembre, destinadas a la producción y a la coproducción minoritaria de largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales. Resolución del director general de innovación cultural e industrias creativas por la que se resuelve con carácter definitivo la convocatoria de subvenciones efectuada por orden n.º 309/2024, de 19 de septiembre, destinadas al desarrollo de largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales y la producción de cortometrajes.
CANTABRIA	CVE-2025-4043. Resolución de la convocatoria para la concesión de ayudas a la producción de largometrajes y series audiovisuales.

CASTILLA-LA MANCHA	Datos no disponibles/No facilitados.
CASTILLA Y LEÓN	Datos no disponibles/No facilitados.
CATALUÑA	<p>Relació de les sol·licituds d'ajuts resoltes a la convocatòria per a la concessió de subvencions, en règim de concurrència competitiva, per a la producció de llargmetratges cinematogràfics de ficció (annex 1) publicada mitjançant Resolució CLT/763/2024, de 7 de març (DOGC núm. 9125, de 19.3.2024).</p> <p>Relació de les sol·licituds d'ajuts resoltes a la convocatòria per a la concessió de subvencions, en règim de concurrència competitiva, per a la producció d'obres audiovisuals d'animació, publicada mitjançant Resolució CLT/1179/2024, de 9 d'abril (DOGC núm. 9161, de 13.5.2024).</p> <p>Relació de les sol·licituds d'ajuts resoltes a la convocatòria per a la concessió de subvencions, en règim de concurrència competitiva, per a la producció d'obres audiovisuals d'animació, publicada mitjançant Resolució CLT/1179/2024, de 9 d'abril (DOGC núm. 9161, de 13.5.2024).</p>
COMUNIDAD DE MADRID	<p>ORDEN 2328/2024, de 13 de diciembre, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se resuelve la convocatoria de ayudas a empresas audiovisuales para la producción de largometrajes en la Comunidad de Madrid en 2024.</p> <p>ORDEN 1370/2024, de 24 de octubre, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se resuelve la convocatoria de ayudas a empresas audiovisuales para el desarrollo de proyectos audiovisuales en la Comunidad de Madrid en 2024.</p>
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	<p>RESOLUCIÓN 282E/2024, de 14 de agosto, del Director General de Cultura-Institución Príncipe de Viana, por la que se resuelve la convocatoria de la subvención "Generazinema Producción".</p> <p>RESOLUCIÓN 282E/2024, de 14 de agosto, del Director General de Cultura-Institución Príncipe de Viana, por la que se resuelve la convocatoria de la subvención "Generazinema Desarrollo".</p>
COMUNIDAD VALENCIANA	Resolución de 18 de diciembre de 2024, de la Dirección General, para la concesión de las subvenciones para la producción de obras audiovisuales en la Comunitat Valenciana para los ejercicios 2024, 2025 y 2026.
EXTREMADURA	<p>RESOLUCIÓN de 23 de abril de 2025, de la Secretaría General, por la que se conceden ayudas a la producción de largometrajes en la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2024. (2025061804)</p> <p>RESOLUCIÓN de 17 de octubre de 2024, de la Secretaría General, por la que se conceden ayudas destinadas al desarrollo de proyectos audiovisuales de la Comunidad Autónoma de Extremadura durante el año 2024.</p>
GALICIA	<p>CT207A– Subvencions para producció e coproducció de proxectos audiovisuais galegos.</p> <p>CT207B - Subvencions para o desenvolvemento de proxectos audiovisuais galegos.</p>
LA RIOJA	No dispone de líneas de ayuda a largometrajes.
ISLAS BALEARES	Resolución de la directora gerente del Instituto de Industrias Culturales de las Illes Balears por la que se conceden y se deniegan las ayudas destinadas a apoyar la producción y coproducción de obras audiovisuales para el año 2024.
PAIS VASCO	Datos no disponibles/No facilitados.
PRINCIPADO DE ASTURIAS	<p>Resolución de 30 de diciembre de 2024, Gobierno del Principado de Asturias, por la que se conceden y deniegan subvenciones 2024, dirigidas a profesionales y empresas para la ejecución de proyectos culturales y acciones de formación y movilidad.</p> <p>Resolución_convocatoria_20250122_134125_15702551365314524524</p>
REGIÓN DE MURCIA	Ayudas a la producción de obras audiovisuales para cine, TV y plataformas (BORM 17/12/2024).

1. Subvenciones autonómicas y representatividad de títulos liderados por mujeres en 2024

En 2024 disponemos de datos relativos a 13 comunidades autónomas: Andalucía, Galicia, Aragón, Asturias, Canarias, Cantabria, Islas Baleares, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Murcia, Navarra y Madrid. Procedemos a exponer los datos obtenidos en el estudio de las líneas de ayudas destinadas a largometrajes en 2024.

1.1. Resultados por CC. AA.

Andalucía

La Agencia Andaluza de Instituciones Culturales gestiona las subvenciones a la producción de proyectos de largometrajes, documentales y otras obras audiovisuales que se distribuyen en diferentes líneas de ayudas.

La línea 1 se dirige a la producción de largometrajes de Ficción o Animación dirigidos por nuevos realizadores y dispone de 700.000 € para largometrajes o películas de TV dirigidas por nuevas y nuevos realizadores, con un máximo de 250.000 € por proyecto y no más del 40% del presupuesto total.

La línea 2, orientada a la producción de largometrajes de Ficción o Animación dirigidos por otros realizadores, dispone de 1.100.000 € para largometrajes de ficción o animación y películas para la televisión, con un máximo de 300.000 € por proyecto y no más del 35% del presupuesto total. Finalmente, la línea 3, dirigida a la producción de documentales, cuenta con un presupuesto de 415.000 €, con un máximo de 80.000 € por proyecto y no más del 40% del presupuesto total.

Estas cuantías se distribuyen a lo largo de tres años (2024-2026) y están sujetas a la disponibilidad presupuestaria y a las normativas de cofinanciación. En cuanto al fomento de la igualdad de género, en esta convocatoria se valora el porcentaje de participación de mujeres en el equipo técnico de la producción, otorgando a cada proyecto hasta 8 puntos sobre un cómputo total de 71. Los 8 puntos se dividen en un primer bloque que atañe a la presencia de mujeres tras los cargos de Dirección, Guion y Producción, donde

se obtienen hasta 4 puntos, y un segundo bloque que establece la posibilidad de obtener hasta 4 puntos si las jefaturas de equipos cuentan con al menos diez mujeres.

Los datos recibidos aluden a las líneas 1 y 2 de la convocatoria, por los que se procede a presentar los datos de cada una de ellas y, en un tercer lugar, al sumatorio de ambas.

1) Producción de largometrajes de ficción o animación dirigidos por nuevos realizadores

Tras esta primera línea se han subvencionado un total de cuatro largometrajes, para los que se han destinado 700.000 €. La representatividad de títulos dirigidos por mujeres y de títulos dirigidos por hombres coincide en un 50%. En cambio, si nos fijamos en los importes medios obtenidos por unos largometrajes u otros, obtenemos una brecha económica de género que asciende a un -40%, lo que se traduce en que los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido de media 88.415,41 € menos que los dirigidos por hombres.

Tabla 69. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo (Mujer, Mixto, Hombre). Producción de largometrajes de ficción o animación dirigidos por nuevos realizadores. Andalucía 2024

NUEV. REAL.	Total	Mujeres	MX	Hombres
n.º Largos	4	2		2
% Repr.	100%	50%		50%
Imp. Tot.	700.000 €	261.584,59 €		438.415,41 €
% Importes	100%	37%		63%
Media	175.000 €	130.792,30 €		219.207,71 €
Dif. M-H		-88.415,41 €		
% Dif.		-40%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

2) Producción de largometrajes de ficción o animación dirigidos a otros realizadores

La línea 2 de la subvención ha llegado a seis largometrajes, para los que se han destinado 1.100.000,00 €. La representatividad de títulos dirigidos por mujeres asciende a un 67%, mientras que los de dirección masculina representan un 33%.

En cuanto a la distribución económica, nuevamente se percibe la brecha económica de género, pero esta vez se reduce hasta el -28%. Este porcentaje implica que los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido de media 63.535,00 € menos que los dirigidos por hombres.

Tabla 70. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo (M, MX, H). Producción de largometrajes de ficción o animación dirigidos a otros realizadores. Andalucía 2024

OTR. REALIZ.	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	6	4	0	2
% Repr	100%	67%		33%
Imp. Tot.	1.100.000,00 €	648.620,00 €		451.380,00 €
% Imp	100%	59%		41%
Media	183.333,33 €	162.155,00 €		225.690,00 €
Dif. M-H		-63.535,00 €		
% Dif.		-28%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

3) Datos globales de las subvenciones a la producción de proyectos de largometrajes de Andalucía 2024

En total, a través de estas dos líneas de ayudas, se han apoyado diez largometrajes, un 60% dirigidos por mujeres y un 40% dirigidos por hombres. En términos porcentuales de representatividad podemos indicar que hay una representatividad equitativa, siendo incluso superior el porcentaje de los títulos dirigidos por mujeres.

Tabla 71. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo. Datos globales. Andalucía 2024

		Dirección		
	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	10	6	0	4
% Repr	100%	60%		40%
Imp. T	1.800.000,00 €	910.204,59 €	0,00 €	889.795,41 €
% Imp	100%	51%		49%
Media	180.000,00 €	151.700,77 €		222.448,85 €
D.M-H		-70.748,09 €		
% Dif.		-32%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Esta circunstancia no es habitual, sobre todo si tenemos en cuenta que la representatividad de directoras en el sector profesional es porcentualmente inferior. Pese a ello, la distribución económica refleja una brecha económica de género que se sitúa en un -32%.

Aragón

El Departamento de Presidencia, Interior y Cultura del Gobierno de Aragón, a través de la Dirección General de Cultura, convocó en 2024 ayudas a la producción audiovisual destinadas a la realización de medimétrajes (30-60 minutos) y largometrajes (más de 60 minutos) de ficción, animación o documental, en las fases de desarrollo y de producción/posproducción. Estas ayudas tienen un régimen de concesión por concurrencia competitiva y cuentan con una dotación económica total de 680.000 €, distribuidos en 130.000 € para desarrollo de proyectos y 550.000 € para producción y posproducción. Las cuantías individuales a las que se optan se fijan entre 1.000 € y 12.000 € en la modalidad de desarrollo, y entre 1.000 € y 100.000 € en la de producción/postproducción. Entre los criterios de valoración no se encuentra ningún apartado para el fomento de la igualdad de género.

Paralelamente, en 2024 Aragón TV puso en marcha una línea de financiación anticipada destinada a respaldar la producción audiovisual aragonesa con una cuantía de 400.000 €. A diferencia de la línea del Gobierno de Aragón, Aragón TV sí introdujo criterios explícitos vinculados a la igualdad. Entre los aspectos considerados en la valoración se encuentran la presencia de mujeres en puestos de dirección, la inclusión de personas con discapacidad y la atención a la dirección novel. Estos elementos se plantearon como factores positivos dentro de la evaluación de proyectos.

1) Subvención a desarrollo y de producción/posproducción

La línea de ayudas impulsada desde el Gobierno de Aragón cuenta con un presupuesto de 550.000,00 € que ha sido distribuido entre 16 medimétrajes o largometrajes. Tras estos, el 31% están dirigidos por mujeres, frente al 69% dirigidos por hombres. Los cálculos medios sobre la distribución económica de la ayuda indican que los

largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido un 38% más de cuantía económica que los de dirección masculina.

Tabla 72. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo. Datos Aragón
2024

	Total	Dirección		
		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	16	5	0	11
% Repr	100%	31%		69%
Imp. T	550.000,00 €	211.750,00 €		338.250,00 €
% Imp	100%	39%		62%
Media	34.375,00 €	42.350,00 €		30.750,00 €
D.M-H		11.600,00 €		
% Dif.		38%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

2) Aragón TV

La línea de ayuda impulsada desde Aragón Televisión dispone de un presupuesto de 368.000,00 € con el que ha apoyado 20 largometrajes.

Tabla 73. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo. Datos Aragón TV
2024

TV	Total	Dirección		
		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	20	12	1	8
% Repr	100%	60%	5%	40%
Imp. T	368.000 €	128.000 €	15.000 €	225.000 €
% Imp	100%	35%	4%	61%
Media	18.400 €	10.666,67 €	15.000,00 €	28.125 €
D.M-H		-17.458,33 €		
% Dif.		-62%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

El 60% de estos están dirigidos por mujeres, un 5% presenta dirección mixta y un 40% dirección masculina. Estos porcentajes reflejan una representatividad equitativa en cuanto al género; sin embargo, tras la distribución económica obtenemos una brecha de género que asciende al -62%.

El análisis comparativo de las convocatorias impulsadas por el Gobierno de Aragón y Aragón TV en 2024 evidencia realidades distintas respecto a la igualdad de género. Mientras que la línea del Gobierno de Aragón no incluye criterios específicos de equidad, los resultados muestran una participación del 31% de mujeres en dirección, con un 39% de los recursos obtenidos y una media por proyecto superior a la de los hombres, lo que refleja un reparto relativamente favorable, pese a que la presencia de mujeres sea aún minoritaria. Tras estos datos se podría inferir que los limitados títulos liderados por mujeres se ubican tras las categorías de ayudas donde se obtienen importes superiores. Por ello, sería interesante disponer de los datos desagregados por tramos, de manera que se pudiera comprobar la existencia de brechas tras criterios exactos.

En cambio, Aragón TV sí contempló factores de igualdad en la valoración de proyectos, alcanzando una representación femenina del 60%; sin embargo, la distribución económica resultó desigual, pues las directoras recibieron de media un 62% menos que sus pares masculinos. Del mismo modo, habría que constatar si la distribución económica se adecua a otros criterios específicos para poder identificar su procedencia.

En conclusión, se observa que la introducción de criterios de igualdad no garantiza por sí sola una distribución equitativa de los fondos, por lo que es necesario reforzar mecanismos de asignación que garanticen una coherencia entre la representatividad y los recursos otorgados.

Canarias

El Gobierno de Canarias convocó en 2024 las subvenciones para la producción y coproducción de largometrajes y series de televisión correspondientes a través del Instituto Canario de Desarrollo Cultural (ICDC). La dotación económica máxima por proyecto asciende a 30.000 € y su proceso de adjudicación se rige por el principio de concurrencia competitiva y emplea un sistema de baremación que valora aspectos como el fomento del audiovisual canario, la calidad creativa, la viabilidad económica y la trayectoria de los equipos responsables. Dentro de esta ponderación, destaca la incorporación de cláusulas específicas de igualdad de género, que asignan hasta 8 puntos en esta modalidad de desarrollo. Los 8 puntos para el fomento de la igualdad se

distribuyen en un apartado específico para la promoción de la igualdad de género (máximo, 7 puntos), donde se valora que los puestos con capacidad de decisión del proyecto estén ocupados por mujeres con el objetivo de fomentar la igualdad en la calidad del empleo. En el caso de cargos ocupados por varias personas, se dará la puntuación proporcional correspondiente. Además, se especifica que una misma persona no podrá puntuar por más de dos funciones. El desglose de los puntos incluye ocupación de la Dirección (3 puntos), Producción Ejecutiva (2 puntos) y Guion (2 puntos). El punto restante estaría orientado a la contratación de personas con discapacidad.

Adicionalmente, el Gobierno de Canarias habilitó en 2024 una línea de apoyo a la producción y coproducción minoritaria de largometrajes y series, reforzando así la estrategia de internacionalización y cooperación del sector.

1) Producción de largometrajes y series de ficción, animación o documental

A esta línea de subvención se presentaron 23 largometrajes y ocho de ellos recibieron apoyo con un presupuesto de 1.352.000 €, lo cual supone un 35% de largometrajes subvencionados. Si analizamos los cargos de Dirección en base al género, encontramos que un 25% está dirigido por mujeres y un 75% por hombres.

Tabla 74. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo

PROD	Total	Dirección		
		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	8	2	0	6
% Repr	100%	25%	0%	75%
Imp. T	1.352.000 €	364.750 €		987.250 €
% Imp	100%	27%		73%
Media	169.000 €	182.375 €		164.541,67 €
D.M-H		17.833,33 €		
% Dif.		10%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

2) Modalidad coproducción minoritaria Gobierno de Canarias

A esta línea de subvención se presentaron nueve largometrajes, de los cuales cinco han recibido apoyo, lo que supone un 56% de largometrajes subvencionados.

La línea de coproducción minoritaria contó con un presupuesto de 760.000,00 € para apoyar esos cinco largometrajes. La representatividad de títulos dirigidos por mujeres asciende al 40%, los de dirección mixta comportan un 20%, y el 40% restante es de dirección masculina, lo que se traduce en porcentajes equitativos en cuanto a la representatividad por género. En la distribución de las ayudas, se obtiene una brecha económica de género que se sitúa en -25%, lo que supone que los proyectos dirigidos por mujeres obtuvieron 32.500,00 € de media menos que los liderados por hombres.

Tabla 75. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo

COPR.	Total	Dirección		
		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	5	2	1	2
% Repr	100%	40%	20%	40%
Imp. T	760.000 €	265.000 €	165.000 €	330.000 €
% Imp	100%	35%	22%	43%
Media	152.000 €	132.500 €	165.000 €	165.000 €
D.M-H		-32.500 €		
% Dif.		-25%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

3) Datos globales ayudas a largometrajes Gobierno de Canarias 2024

La suma de ambas líneas de producción y coproducción contó con un presupuesto total de 12.112.000 € repartido entre 13 largometrajes. De ellos, el 31% fueron dirigidos por mujeres, el 8% codirigidos por ambos géneros y el 75% por hombres. En la distribución global de las ayudas se obtiene una brecha económica de género que se reduce al -4%.

Tabla 76. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo

GLOB	Total	Dirección		
		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	13	4	1	8
% Repr	100%	31%	8%	62%
Imp. T	2.112.000 €	629.750€	165.000 €	1.317.250 €
% Imp	100%	30%	8%	62%
Media	162.461,54 €	157.437,5 €	165.000,00 €	164.656,25 €
D.M-H		-7.218,75 €		
% Dif.		-4%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

La comparación entre líneas refleja dinámicas opuestas: en producción directa las directoras accedieron a importes medios superiores, mientras que en coproducción minoritaria experimentaron una desventaja notable, con una brecha negativa del 25%.

En el balance global, la diferencia económica se reduce a un -4%, lo que indica cierta tendencia hacia la equidad en la financiación. Sin embargo, la baja representatividad femenina confirma la necesidad de reforzar medidas que promuevan no solo un reparto más equilibrado de recursos, sino también una mayor participación de mujeres en la dirección de proyectos.

Cantabria

Cantabria lanza dos líneas de ayudas: a desarrollo y a producción de largometrajes. Disponemos de datos relativos a la línea de producción. La convocatoria 2024 de Cantabria para producción de largometrajes y series (Resolución SRECD/18/06/2024) está dirigida a productoras independientes establecidas en Cantabria, y cuenta con 155.000 € para dos proyectos. Uno de 100.000 € y otro de 55.000 €, y una intensidad o posibilidad de adquirir un importe máximo del 50% del coste, salvo para obras difíciles.

Tabla 77. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo. Ayuda al desarrollo. Cantabria 2024

Cantabria		Producción		
PROD.	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	1	1	0	1
% Repr	100%	50%		50%
Imp. T	155.000 €	55.000 €		100.000 €
% Imp	100%	35%		65%
Media	155.000 €	55.000 €		100.000 €
D.M-H		-45.000 €		
% Dif.		-45%		

Fuente: resultados fuente no oficial.

El baremo se conforma de 100 puntos y dedica hasta 8 al fomento de la igualdad de género. El bloque de igualdad otorga hasta 6 puntos por presencia de mujeres en

puestos clave (productora ejecutiva, directora, guionista, compositora, directora de fotografía, montadora jefa; con prorrateo si el cargo se comparte y un máximo de dos funciones por persona) y 2 puntos si hay al menos un 40% de mujeres en dirección de arte, jefa de sonido directo, directora de producción y 1.^a ayudante de dirección.

Los resultados de esta convocatoria consisten en un 50% de títulos liderados por mujeres y un 50% dirigidos por hombres. No obstante, este reparto equitativo no se traslada al ámbito económico, donde obtenemos una brecha de género del -45%, debido a la presencia de largometrajes dirigidos por mujer en el coste inferior.

Cataluña

En 2024 el Institut Català de les Empreses Culturals (ICEC) lanzó distintas convocatorias de ayudas para el desarrollo y la producción de largometrajes. Estas subvenciones se conceden en régimen de concurrencia competitiva y tienen como finalidad apoyar tanto la fase creativa y de preparación de proyectos como la producción de largometrajes de Ficción y Documental con vocación de estreno cinematográfico.

Las ayudas al desarrollo financian la elaboración y consolidación de proyectos de largometraje (Ficción, Documental o Animación), así como series audiovisuales. El importe máximo que puede obtenerse en Ficción y Documental es 25.000 € (máximo, un 60% del presupuesto), y en Animación (largometrajes o series), 50.000 € (máximo, un 60%). Los criterios de valoración incluyen aspectos para el fomento de igualdad de género, con un máximo de 10 puntos: en Dirección, 3 puntos; en Producción Ejecutiva, 1 punto; en el caso de la productora (persona física o mujer socia de la empresa solicitante), 1,5 puntos; y en Guion, 4,5 puntos. La misma profesional solo puede computar en un máximo de dos cargos, aunque en el caso del Guion se admite autoría compartida con prorrateo de puntos.

Las ayudas a la producción se estructuran en tres modalidades con diferentes importes: 1) Modalidad de alto interés cultural y óperas primas con hasta 500.000 € (600.000 € si la versión original es catalana u occitana); 2) Modalidad de interés cultural con vocación de mercado, hasta 700.000 € (900.000 € en VO catalana/occitana); y 3) Modalidad con

vocación de mercado y un importe de hasta 900.000 € (1.200.000 € en VO catalana/occitana).

El apartado del baremo que puntúa la igualdad de género en producción de Ficción (máximo, 23 puntos) se conforma de la siguiente manera: Dirección: 9 puntos; Producción Ejecutiva: 2 puntos; productora (persona física o mujer socia de la empresa solicitante): 3 puntos; Guion: 4 puntos; otros cargos (1 punto cada uno, hasta 5 en total): Dirección de Fotografía, Montaje, Sonido Directo, Montaje de Sonido, Efectos Visuales y Música (Composición). Una misma profesional solo puede computar en dos cargos como máximo; salvo en Guion y Producción Ejecutiva, donde todos los cargos deben estar ocupados exclusivamente por mujeres para sumar puntos.

En paralelo, se convocaron ayudas específicas para la producción largometrajes y series documentales. Los importes máximos que se pueden llegar a obtener por largometraje documental son de hasta 250.000 € (VO catalana/occitana) o 150.000 € (otras lenguas). Los criterios para el fomento de la igualdad son análogos a los de Ficción, con un máximo de 23 puntos, distribuidos entre Dirección, Guion, Producción, Producción Ejecutiva y cargos técnicos/artísticos claves.

1) La convocatoria de 2024 de ayuda al desarrollo de proyectos

La convocatoria de 2024 de ayuda al desarrollo dispone de un presupuesto total de 1.332.865,00€, con el que se han apoyado 54 largometrajes.

Tabla 78. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo. Ayuda al desarrollo. Cataluña 2024

Cataluña		Producción		
DESARROLLO	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	54	29	5	20
% Repr	1	54%	9%	37%
Imp. T	1.332.865 €	700.326,39 €	111.044,61 €	521.494 €
% Imp	100%	53%	8%	39%
Media	24.682,69 €	24.149,19 €	22.208,92 €	26.074,7 €
D.M-H		-1.925,51 €		
% Dif.		-8%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

El 54% de los largometrajes que han recibido subvenciones han sido dirigidos por mujeres, un 9% dirigidos por profesionales de ambos géneros y un 37% dirigidos por hombres. En términos económicos, calculando en función a la media, identificamos una leve brecha económica de género que se fija en un -8%.

Dentro de la línea de ayuda al desarrollo, podemos distinguir por tipo de largometraje: Ficción, Documental y Animación.

Tabla 79. Representatividades y distribución económica por tipo de largometraje. Ayuda al desarrollo. Cataluña 2024

Cataluña		Desarrollo		
FICCIÓN		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	35	21	3	11
% Repr	1	60%	9%	31%
Imp. T	787.894,61 €	490.850,00 €	36.044,61 €	261.000€
% Imp	100%	62%	5%	33%
Media	22.511,27 €	23.373,81 €	12.014,87 €	23.727,27 €
D.M-H		-353,46 €		
% Dif.		-2%		

Cataluña		Desarrollo		
DOCUMENTAL		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	15	7	1	7
% Repr	1	47%	7%	47%
Imp. T	344.970,39 €	159.476,39 €	25.000 €	160.494 €
% Imp	100%	46%	7%	47%
Media	22.998,03 €	22.782,34 €	25.000 €	22.927,71 €
D.M-H		-145,37 €		
% Dif.		-1%		

Cataluña		Desarrollo		
ANIMACIÓN		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	4	1	1	2
% Repr	1	25%	25%	50%
Imp. T	200.000,00 €	50.000 €	50.000€	100.000€
% Imp	100%	25%	25%	50%
Media	50.000,00 €	50.000€	50.000 €	50.000€
D.M-H		0,00 €		
% Dif.		0%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Los largometrajes apoyados en esta categoría de Ficción ascienden a 21 y cuentan con un presupuesto de 22.511,27 €. El 60% de los largometrajes de Ficción apoyados han sido dirigidos por mujeres, el 9% presenta dirección mixta y 31% restante han sido dirigidos por hombres. En cuanto a la diferencia de importes recibidos por unos y otros, se obtiene una brecha económica de género de apenas un -2%.

Los largometrajes Documentales ascienden a 15 y cuentan con un presupuesto de 344.970,39 €. El 47% de estos han sido dirigidos por mujeres, el 7% presenta dirección mixta y el 74% restante por hombres. En cuanto a la diferencia de importes, se obtiene una brecha económica de género del -1%.

Finalmente, los largometrajes de Animación han dispuesto de 344.970,39 €, cantidad con la que se han financiado cuatro largometrajes. El 25% están dirigidos por mujeres, el 25% en modalidad mixta y el 50% están dirigidos por hombres. La distribución económica por largometrajes es exacta, con lo cual no hay brechas económicas.

Con estos datos observamos que las representatividades de títulos dirigidos por mujeres, o de dirección mixta, teniendo en cuenta los diferentes tipos de largometrajes, consiguen establecerse en porcentajes equitativos. En lo que respecta a la brecha económica de género, observamos que se sitúa en el -8% en los datos totales, y se reduce por tipología de largometraje, estableciéndose entre el -2% y el 0%.

2) Ayudas a la producción

Tras el cómputo total de las ayudas a la producción impulsadas en Cataluña, encontramos que se han subvencionado 45 largometrajes, con un presupuesto total de 20.293.061,00 €. La representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres es de un 31%, de dirección mixta un 7%, y los dirigidos por hombres representan un 62%.

Respecto al reparto económico, calculado en función a las medias brutas, sale a la luz una brecha económica de género que asciende a un -24%.

Tabla 80. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo. Ayuda a la producción. Datos totales Cataluña 2024

Cataluña		Producción		
PROD	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	45	14	3	28
% Repr	1	31%	7%	62%
Imp. T	20.293.061€	5.700.036,47 €	436.970,67 €	14.156.053,86 €
% Imp	100%	28%	2%	70%
Media	450.956,91 €	407.145,46 €	145.656,89 €	505.573,35 €
D.M-H		-98.427,89 €		
% Dif.		-24%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

En el análisis conjunto de los tres géneros de largometraje, advertimos dinámicas diferenciadas en cuanto a la representatividad de género y a la distribución económica.

Tabla 81. Representatividades y distribución económica por tipo de largometraje. Producción

Cataluña		Desarrollo		
Ficción		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	26	8	1	17
% Repr	1	31%	4%	65%
Imp. T	15.000.000 €	4.076.896,81€	79.562,67 €	10.843.540,52 €
% Imp	100%	27%	1%	72%
Media	576.923,08 €	509.612,10 €	79.562,67 €	637.855,32 €
D.M-H		-128.243,22 €		
% Dif.		-25%		

Cataluña		Desarrollo		
Docu		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	13	4	2	7
% Repr	1	31%	15%	54%
Imp. T	1.726.913,09 €	398.505,09 €	357.408,00 €	971.000,00 €
% Imp	100%	23%	21%	56%
Media	132.839,47 €	99.626,27 €	178.704,00 €	138.714,29 €
D.M-H		-39.088,01 €		
% Dif.		-39%		

Cataluña		Desarrollo		
Anima		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	6	2	0	4
% Repr	100%	33%	0%	67%
Imp. T	3.566.147,91 €	1.224.634,57 €	0,00 €	2.341.513,34 €
% Imp	100%	34%	0%	66%
Media	594.357,99 €	612.317,29 €		585.378,34 €
D.M-H		26.938,95 €		
% Dif.		4%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

En Ficción, las mujeres alcanzan una participación significativa del 31% de los proyectos, aunque la financiación media que reciben es inferior a la de los hombres, lo que se traduce en una brecha negativa del -25%. En el ámbito del Documental, la presencia de títulos liderados por mujeres es también del 31%, pero la desigualdad económica se amplía hasta el -39%, convirtiéndose en la categoría con mayor disparidad relativa. Por el contrario, en Animación las películas dirigidas por mujeres representan un 33% de los proyectos y, aunque en número son minoría, obtienen una financiación media superior a la de los hombres, generando una ligera brecha positiva del 4%.

En síntesis, mientras que en Ficción y Documental se reproducen desigualdades tanto en la participación como en la asignación de recursos, en Animación se observa un fenómeno distinto: la menor representatividad de títulos dirigidos por mujeres convive con una distribución de recursos algo más favorable, lo que evidencia que la equidad económica no siempre guarda relación directa con la proporción de proyectos dirigidos por mujeres.

3) Datos globales: líneas de ayudas al desarrollo y a la producción de largometrajes de Cataluña

Finalmente, si sumamos las líneas de ayudas al desarrollo y a la producción de largometrajes de Cataluña, obtenemos que la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres es del 43%, el 8% de dirección mixta y el 48% de dirección masculina. Esta distribución porcentual se establece en intervalos equitativos, pero los datos económicos globales no van en la misma línea, sino que apuntan a una brecha económica de género del -105%.

La acuciante brecha económica de género que obtenemos en los datos globales viene determinada por varios factores que podemos identificar en los datos anteriores. Por un lado, la mayoría de los proyectos de gran presupuesto están liderados por hombres, especialmente en Ficción y Documental, lo que eleva la media y amplía la brecha. Por otro lado, la mayor representatividad de títulos dirigidos por mujeres se encuentra en la línea de ayuda donde hay una menor dotación económica media (para el desarrollo), dentro de la cual se concentran en Animación y Documental, lo que arrastra la media global hacia abajo.

Tabla 82. Representatividades y distribución económica según tipo de liderazgo. Datos globales: líneas de ayudas al desarrollo y a la producción de largometrajes de Cataluña

Cataluña		Totales		
		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	99	43	8	48
% Repr	1	43%	8%	48%
Imp. T	21.625.926,00 €	6.400.362,86 €	548.015,28 €	14.677.547,86 €
% Imp	100%	30%	3%	68%
Media	218.443,70 €	148.845,65 €	68.501,91 €	305.782,25 €
D.M-H		-156.936,60 €		
% Dif.		-105%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Por todo lo anterior, se produce un efecto de acumulación y, pese a que los títulos liderados por mujeres representen casi la mitad de los proyectos, estos suelen corresponder a los tramos de financiación más bajos, mientras que los liderados por hombres concentran mayores cuantías.

La excepción la encontramos en la línea de producción y en los largometrajes de Animación. No obstante, este dato no compensa el desequilibrio global, pues el número de proyectos es muy reducido y el efecto positivo que resulta de una mínima brecha inversa es excepcional, frente a las diferencias de género encontradas en Ficción y Documental.

Comunidad de Madrid

La Comunidad de Madrid cuenta con dos líneas de ayudas dirigidas a largometrajes, una al desarrollo y otra a la producción, y ninguna de ellas contempla en el baremo el fomento de la igualdad.

1) La convocatoria de 2024 de ayuda la producción

La convocatoria de 2024 de ayuda la producción establece una dotación total de 2.000.000 €, distribuida en dos anualidades (1.000.000 € con cargo a 2024 y 1.000.000 € con cargo a 2025). Estas ayudas se dividen en dos modalidades: producción de

largometrajes sobre proyecto y producción de largometrajes de directores/as. La cuantía máxima de apoyo varía en función de la tipología de la obra: hasta 175.000 € para Animación (87.500 € en cada anualidad), hasta 150.000 € para Ficción (75.000 € por anualidad) y hasta 25.000 € para Documental (12.500 € en cada anualidad). La adjudicación se realiza en régimen de concurrencia competitiva, sin cuotas preestablecidas por categoría, hasta agotar el crédito disponible.

Tabla 83. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo. Ayuda la producción. Madrid 2024

Madrid		Producción		
PRODUC	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	25	3	2	20
% Repr	100%	12%	8%	80%
Imp. T	2.046.100 €	488.600 €	141.600 €	1.557.500 €
% Imp	100%	24%	7%	76%
Media	81.844 €	162.867 €	70.800 €	77.875 €
D.M-H		84.992 €		
% Dif.		109%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

La línea de ayuda a la producción, donde encontramos dos sublíneas de ayuda a largometrajes novel y no novel, ha llegado a subvencionar 25 proyectos, con un presupuesto total de 2.046.100 €. De todos estos, tres están dirigidos por mujeres, dos cuentan con dirección mixta y 20 están dirigidos por hombres. En términos porcentuales, los largometrajes dirigidos por mujeres representan el 12% del total de los subvencionados, los de dirección mixta el 8% y los de dirección masculina el 80%.

Si atendemos a la distribución económica, en base a los importes obtenidos por los proyectos dirigidos por mujeres frente a los dirigidos por hombres, nos encontramos con una brecha de género inversa del 109%. Según este primer dato, los largometrajes dirigidos por mujeres han recibido, de media, 84.992 € más que los dirigidos por hombres. Pero ¿qué ocurre tras este dato facilitado «en bruto»?

Dentro de la línea de producción existen dos sublíneas, como señalábamos antes: dirección novel y dirección no novel. Esta distinción no implica diferencias reguladas sobre la obtención de los importes máximos, requisito que sí encontramos en función del tipo de largometraje (hasta 87.500 € para los de Animación, 75.000 € para los de Ficción y 12.500 € para Documental). Es decir, en esta convocatoria, la diferencia *a priori* no está en si la dirección es novel o no, sino en la categoría del largometraje; aun así, identificamos que ambos criterios incurren, en mayor o menor medida, en esta brecha.

Comenzamos desglosando los datos en función de la ocupación de la dirección por profesionales noveles y no noveles. Aunque este criterio no se expresa en una diferencia en la distribución económica, si comparamos ambas líneas obtenemos que de media los largometrajes de dirección novel han obtenido un importe ligeramente superior a los de dirección no novel, con una diferencia media de 7.152 €.

Tabla 84. Representatividades y distribución económica según la tipología tras la dirección: novel y no novel. Ayuda la producción. Madrid 2024

Madrid	No- Novel	Producción		
PRODUC	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	12	0	0	12
% Repr	100%	0%	0%	100%
Imp. T	937.500 €	0 €	0 €	937.500 €
% Imp	100%	0%	0%	100%
Media	78.125 €			78.125 €
D.M-H				
% Dif.				

Madrid	Novel	Producción		
PRODUC	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	13	3	2	8
% Repr	100%	23%	15%	62%
Imp. T	1.108.600 €	347.000 €	141.600 €	620.000 €
% Imp	100%	31%	13%	56%
Media	85.277 €	115.667 €	70.800 €	77.500 €
D.M-H		38.167 €		
% Dif.		49%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Tras este criterio, la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres y de dirección mixta no novel es del 0%, por lo que la totalidad de largometrajes dirigidos por mujeres recae en la categoría de no novel. Los largometrajes no noveles dirigidos por mujeres representan un 23% del total y han obtenido, de media, un importe superior a los dirigidos por hombres, lo que se traduce en una brecha inversa del 49%. Aunque este factor no determina la distribución económica, resulta interesante señalar la desigual representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres en base a este mismo criterio.

La desigual distribución económica está determinada principalmente por la tipología del largometraje. Recordamos que los importes llegan hasta 87.500 € para Animación, 75.000 € para Ficción y 12.500 € para Documental.

En las tablas que encontramos a continuación, se encuentran desglosados los datos por tipos de largometraje, junto a los datos relativos a la dirección de largometrajes. Se puede apreciar que la totalidad de los largometrajes dirigidos por mujeres se encuentran tras la sublínea no novel y en la tipología de Ficción.

Tabla 85. Representatividades y distribución económica según la tipología de largometraje y dirección: novel y no novel. Ayuda la producción. Madrid 2024

Madrid	Novel		Producción	
	Ficción	Mujeres	Mx	Hombres
PRODUC	9	3	1	5
n.º L	9	3	1	5
% Repr	100%	33%	11%	56%
Imp. T	1.022.000 €	345.000 €	120.000 €	557.000 €
% Imp	100%	34%	12%	55%
Media	113.556 €	115.000 €	120.000 €	111.400 €
D.M-H		3.600 €		
% Dif.		3%		

Madrid	Novel		Producción	
	Docu	Mujeres	Mx	Hombres
PRODUC	4	0	1	3
n.º L	4	0	1	3
% Repr	100%	0%	25%	75%
Imp. T	86.600 €	0 €	22.500 €	64.100 €
% Imp	100%	0%	26%	74%
Media	21.650 €		22.500 €	21.367 €
D.M-H				
% Dif.				

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Tras los largometrajes de Ficción, las mujeres representan un 33% de los subvencionados y, de media, han obtenido importes ligeramente superiores a los dirigidos por hombres. En concreto, la brecha inversa tras los largometrajes de Ficción se reduce al 3%, lo que supone una diferencia media de unos 3.600 €.

Todo lo anterior permite señalar que la enorme brecha inversa que apuntábamos al comienzo se reduce a mínimas del 3% si establecemos los criterios de manera comparativa. Es decir, la brecha se produce debido a que los únicos largometrajes dirigidos por mujeres se encuentran situados en las categorías de importes superiores. No obstante, cabría recalcar la ausencia de largometrajes dirigidos por mujeres tras los criterios de dirección no novel y documentales.

2) La línea de apoyo al desarrollo

La línea de apoyo al desarrollo cuenta con un presupuesto de 3.000.000 €. Está dirigida a subvencionar series y largometrajes, y se resuelve también en régimen de concurrencia competitiva. Se requiere un mínimo de 60 puntos en la valoración para poder acceder a la ayuda.

Las cuantías se fijan de manera uniforme por tipología: 50.000 € para cada proyecto de largometraje de Animación (con un máximo de seis beneficiarios) y 40.000 € para cada proyecto de Ficción o Documental (con un máximo de 50 beneficiarios). En los casos en los que el importe solicitado sea inferior a la cuantía establecida, o el presupuesto subvencionable no alcance ese límite, la ayuda concedida se ajustará a lo solicitado o justificado. Asimismo, los fondos no aplicados en una modalidad podrán redistribuirse entre otras, siempre dentro del crédito global de la convocatoria.

Si atendemos únicamente a los largometrajes, vemos que el presupuesto total es de 2.650.000 € y que se han financiado 65 largometrajes, de los cuales un 29% han sido dirigidos por mujeres, frente al 68% dirigidos por hombres. En cuanto a la distribución económica, se obtiene una brecha económica de género del -2%.

Tabla 86. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo. Ayuda al desarrollo. Madrid 2024

	Madrid	Desarrollo		
		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	65	19	2	44
% Repr	100%	29%	3%	68%
Imp. T	2.650.000 €	770.000 €	80.000 €	1.800.000 €
% Imp	100%	31%	13%	56%
Media	127.500 €	125.000 €	40.000 €	127.500 €
D.M-H		-2.500 €		
% Dif.		-2%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

En esta línea de ayuda, podemos desagregar los datos por tipología de largometraje: Ficción, Animación y Documental.

Tabla 87. Representatividades y distribución económica por tipo de largometraje. Ayuda al desarrollo. Madrid 2024

Ficción		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	45	15	0	30
% Repr	100%	33%	0%	67%
Imp. T	1.800.000 €	600.000 €		1.200.000 €
% Imp	100%	33%		67%
Media	40.000 €	40.000 €		40.000 €
D.M-H		0 €		
% Dif.		0%		

Docu		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	12	2	2	8
% Repr	100%	17%	17%	67%
Imp. T	450.000 €	70.000 €	80.000 €	300.000 €
% Imp	100%	16%	18%	67%
Media	37.500 €	35.000 €	40.000 €	37.500 €
D.M-H		-2.500 €		
% Dif.		-7%		

Anima		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	8	2	0	6
% Repr	100%	25%	0%	75%
Imp. T	400.000 €	100.000 €	0 €	300.000 €
% Imp	100%	25%	0%	75%
Media	50.000 €	50.000 €		50.000 €
D.M-H		0 €		
% Dif.		0%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Los largometrajes de Ficción dirigidos por mujeres representan un 33%, frente al 67% de largometrajes dirigidos por hombres. En cuanto a la distribución económica, no se obtienen diferencias tras la ocupación por género del cargo de Dirección. Es decir, todos los largometrajes han obtenido el mismo importe.

Los largometrajes de Animación dirigidos por mujeres representan un 25%, frente a un 75% dirigidos por hombres, y la distribución económica, al igual que en los de Ficción, no presenta brechas económicas de género. La brecha económica en esta convocatoria de ayudas al desarrollo solo se obtiene en los largometrajes de la categoría Documental y se sitúa en un -7%, donde la representatividad de títulos dirigidos por mujeres desciende al 17%.

3) Datos globales: líneas de ayudas al desarrollo y a la producción de largometrajes de la Comunidad de Madrid

Finalmente, si sumamos las líneas de ayudas al desarrollo y a la producción de largometrajes de la Comunidad de Madrid, obtenemos que la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres es del 24%; de dirección mixta, del 4%; y de dirección masculina, del 71%. En cuanto a los totales económicos medios repartidos entre ambas ayudas, obtenemos una leve diferencia (del 8%), lo que constituye una brecha inversa. Esto se traduce en que los largometrajes dirigidos por mujeres han recibido un importe ligeramente superior al recibido por hombres.

Tabla 88. Representatividades y distribución económica según tipo de liderazgo. Datos globales: líneas de ayudas al desarrollo y a la producción de largometrajes de la Comunidad de Madrid

Madrid		Totales		
		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	90	22	4	64
% Repr	100%	24%	4%	71%
Imp. T	4.696.100 €	1.258.600 €	221.600 €	3.357.500 €
% Imp	100%	27%	5%	71%
Media	52.179 €	57.209 €	55.400 €	52.461 €
D.M-H		4.748 €		
% Dif.		8%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Esta brecha procede principalmente de que la representatividad de títulos dirigidos por mujeres, pese a ser porcentualmente inferior a los dirigidos por hombres, se ubican en la tipología de largometrajes que reciben importes superiores, como son Ficción y Animación.

Comunidad Foral de Navarra

En 2024 el Gobierno de Navarra convocó a través del programa Generazinema Producción una línea de subvenciones destinada a impulsar la creación audiovisual en distintas fases y modalidades. La dotación global ascendió a 735.000 €, de los cuales 390.048,80 € se destinaron a largometrajes estándar y 244.951,20 € a largometrajes de bajo presupuesto. Asimismo, se reservaron 60.000 € para cortometrajes de Ficción o Documental y 40.000 € para Animación, completando así un esquema de apoyo integral que alcanza tanto a formatos consolidados como a proyectos emergentes.

De manera complementaria, Generazinema mantuvo una línea específica para la fase de desarrollo, en la que se distribuyeron 86.726 € para proyectos de Ficción o Documental y 28.274 € para proyectos de Animación. Esta división por fases permite acompañar el ciclo completo de las producciones, desde la concepción inicial hasta su materialización final.

En cuanto a los criterios de distribución, las bases de la convocatoria se rigen por un procedimiento de concurrencia competitiva que valora la calidad artística y técnica, la viabilidad de los proyectos y el potencial impacto en la industria audiovisual de la Comunidad Foral. Si bien en la documentación publicada no se identifican cláusulas explícitas de igualdad de género en la baremación de proyectos, Navarra ha reforzado en paralelo un sistema de incentivos fiscales diferenciados que cumple esta función. En concreto, se establecen deducciones más favorables para las producciones dirigidas por mujeres, así como para proyectos en euskera, obras de animación, documentales, óperas primas y las denominadas «obras difíciles». Dichos incentivos permiten alcanzar intensidades de ayuda de hasta el 85% del coste del proyecto, con un límite del 75% en

el caso de largometrajes dirigidos por mujeres, lo que constituye una medida de acción positiva muy efectiva.

1) Generazinema desarrollo

Los largometrajes apoyados en esta línea son seis; el 50% cuenta con dirección de mujeres y el 50% restante de hombres. En cuanto a la diferencia de importes recibidos por unos y otros, se obtiene una brecha económica inversa del 21%. Es decir, el largometraje con dirección de mujeres ha obtenido, de media, 4.540,93 € más que los de dirección masculina.

Tabla 89. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo

DESA	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	6	3	0	3
%	100%	50%	0%	50%
Imp. T	115.000 €	64.311,39 €		50.688,61 €
% Imp	100%	56%		44%
Media	19.166,67 €	21.437,13 €		16.896,20 €
D.M-H		4.540,93 €		
% Dif.		21%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

2) Generazinema Producción

Los largometrajes apoyados en esta línea de producción ascienden a nueve y cuentan con un presupuesto de 635.000,00€. El 44% de los largometrajes apoyados cuentan con dirección de mujeres, el 11% presenta dirección mixta y el 44% restante de hombres.

Tabla 90. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo

PRD	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	9	4	1	4
%	100%	44%	11%	44%
Imp. T	635.000,00 €	320.000,00 €	100.000,00 €	215.000,00 €
% Imp	100%	50%	16%	34%
Media	70.555,56 €	80.000,00 €	100.000,00 €	53.750,00 €
D.M-H		26.250,00 €		
% Dif.		33%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

En cuanto a la diferencia de importes recibidos por unos y otros, se obtiene una brecha económica inversa del 33%. Es decir, el largometraje con dirección de mujeres ha obtenido, de media, 26.250,00 € más que los de dirección masculina.

3) Generazinema, datos globales

Entre las dos líneas de ayudas a largometrajes se han apoyado 15 proyectos, con un presupuesto de 750.000,00 €.

El 47% de los largometrajes apoyados cuentan con dirección de mujeres, el 7% con dirección mixta y el 47% de hombres. En cuanto a la diferencia de importes recibidos por unos y otros, se obtiene una brecha económica inversa del 31%. Es decir, el largometraje con dirección de mujeres ha obtenido, de media, 26.250,00 € más que los de dirección masculina.

Tabla 91. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo

GLOB	Total	Dirección		
		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	15	7	1	7
%	100%	47%	7%	47%
Imp. T	750.000 €	384.311,39 €	100.000 €	265.688,61 €
% Imp	100%	51%	13%	35%
Media	50.000 €	54.901,63 €	100.000€	37.955,52 €
D.M-H		16.946,11 €		
% Dif.		31%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

La convocatoria Generazinema 2024 en Navarra muestra un escenario poco habitual dentro del panorama audiovisual: no solo se ha logrado un equilibrio de representatividad de género, sino que además las mujeres directoras han accedido a importes medios superiores en ambas líneas. Este resultado evidencia un modelo de apoyo que contribuye a reducir brechas históricas de desigualdad y que, al mismo tiempo, podría consolidarse como referencia de buenas prácticas en políticas culturales con perspectiva de género.

Comunidad Valenciana

En 2024 la Generalitat Valenciana, a través del Institut Valencià de Cultura (IVC), convocó subvenciones destinadas a la producción de largometrajes, con una dotación específica de 2.000.000 €. Estas ayudas están dirigidas a productoras independientes de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo que desarrollen su actividad en la Comunitat Valenciana y se gestionan bajo el régimen de concurrencia competitiva.

Los criterios de valoración contemplan aspectos como la calidad artística y técnica del proyecto, la madurez del diseño de producción, el grado de financiación asegurada, el impacto en el tejido audiovisual valenciano y la coherencia presupuestaria. Asimismo, la convocatoria contempla la posibilidad de pagos anticipados de hasta el 35% del importe concedido, lo que facilita la liquidez en las fases iniciales de producción.

En materia de igualdad, las bases establecen el cumplimiento obligatorio de la normativa vigente en igualdad y accesibilidad, lo que incluye la obligación de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Y entre sus criterios de otorgamiento se incluye que en los casos en los que «al menos, dos de los autores sean mujeres que tengan la condición de valencianas, se sumarán dos puntos más a la puntuación» del bloque donde se puntúa a la plantilla. Además, en el caso de que, al menos, dos de las jefaturas técnicas estén ocupadas por mujeres valencianas se podrá sumar un punto más a la puntuación de este bloque y, en el caso de que cuatro de las jefaturas técnicas sean ocupadas por mujeres valencianas, se podrán sumar dos puntos más a la puntuación del bloque. A estos efectos, se especifica también que una misma mujer no puede computarse más de una vez, aunque desarrolle diferentes funciones técnicas.

Tras estos criterios que afectan a la línea de largometrajes, encontramos que las líneas específicas de largometraje documental A y B deben seguir criterios de paridad de género tras la dirección. Es decir, que al menos el 40% de las producciones subvencionadas deben estar dirigidas por mujeres, y al menos el 40% por hombres.

Los resultados obtenidos indican que se han apoyado un total de 30 largometrajes para los que se han destinado 6.940.000,00 €. La representatividad de títulos dirigidos por mujeres es de un 47%, frente a un 53% de dirección masculina, lo que demuestra una distribución equitativa en base al género. En cuanto a la distribución económica,

obtenemos una brecha de género que apenas representa un -2%, suponiendo que de media los largometrajes dirigidos por mujeres han recibido 4.149,14 € menos que los dirigidos por hombres.

Tabla 92: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo

GLOB	Total	Dirección		
		Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	30	14	0	16
%	100%	47%	0%	53%
Imp. T	6.940.000 €	3.207.686,4€	0,00 €	3.732.313,6 €
% Imp	100%	46%	0%	54%
Media	231.333,33 €	229.120,46 €		233.269,6 €
D.M-H		-4.149,14 €		
% Dif.		-2%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Dentro de esta ayuda encontramos tres grandes subgrupos de líneas de ayuda en función del tipo de largometraje: Ficción, Animación y Documental. A su vez, en el grupo de Ficción encontramos diferencias entre largometraje de Ficción A, B, C y D. La diferenciación dentro de la categoría Documental desciende a la modalidad A y B, y en el caso de la Animación la línea es única.

Si nos fijamos en datos de las líneas de Ficción, en la línea Ficción A, se apoyaron cuatro largometrajes, con una distribución equilibrada: 50% dirigidos por mujeres y 50% por hombres. En la financiación, las mujeres recibieron el 54% del total. En la media por proyecto, sus películas obtuvieron un 10% más que las de los hombres.

La línea de Ficción B apoyó únicamente un largometraje, dirigido por una mujer, que recibió 325.000 €. En este caso, no existen comparaciones internas posibles. En la línea Ficción C, con tres largometrajes financiados, un tercio fueron dirigidos por mujeres (33%) y dos tercios por hombres (67%). La distribución económica fue también proporcional: 34% para mujeres y 66% para hombres. La financiación media favoreció ligeramente a las mujeres, con un 3% más (10.000 € de diferencia).

Tabla 93. Representatividades y distribución económica por cargo y tipo de liderazgo. Ficción

F -A	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	4	2		2
%	100%	50%	0%	50%
Imp. T	1.845.000 €	1.000.000 €		845.000 €
% Imp	100%	54%		46%
Media	461.250 €	500.000 €		422.500 €
D.M-H		77.500 €		
% Dif.		16%		

F -B	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	1	1		0
%	100%	100%		
Imp. T	325.000 €	325.000 €		
% Imp	100%	100%		
Media	325.000 €	325.000 €		
D.M-H				
% Dif.				

F -C	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	3	1		2
%	100%	33%	0%	67%
Imp. T	955.000 €	325.000 €		630.000 €
% Imp	100%	34%		66%
Media	318.333,3 €	325.000 €		315.000 €
D.M-H		10.000 €		
% Dif.		3%		

F -D	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	6	3		3
% Repr	100%	50%	0%	50%
Imp. T	1.625.000€	650.000 €		975.000 €
% Imp	100%	40%		60%
Media	270.833,3 €	216.666,67 €		325.000 €
D.M-H		-108.333,33 €		
% Dif.		-33%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Por último, la línea Ficción D presentó un reparto equitativo en número de proyectos (50% mujeres y 50% hombres). Sin embargo, en la financiación, los hombres concentraron el 60% del presupuesto, frente al 40% de las mujeres. La diferencia media es clara: los hombres recibieron un 33% más (108.333 € por proyecto) que las directoras. Los datos reflejan que, en número de proyectos, la presencia de directoras es equilibrada en la mayoría de las líneas, lo que constituye un indicador positivo respecto a la representatividad. No obstante, esta equidad no siempre se traduce en igualdad

económica: en líneas como la Ficción D, las mujeres reciben de media un tercio menos de financiación que los hombres. En cambio, en líneas como Ficción A, B o C, la situación es igualitaria o incluso favorable a las mujeres.

Tabla 94. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo. Documental A y B

D - A	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	6	3		3
%	100%	50%	0%	50%
Imp. T	450.000 €	237.686,4 €		212.313,6 €
% Imp	100%	53%		47%
Media	75.000 €	79.228,8 €		70.771,2 €
D.M-H		8.457,60 €		
% Dif.		11%		

D - B	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	7	3		4
%	100%	43%	0%	57%
Imp. T	540.000 €	270.000 €		270.000 €
% Imp	100%	50%		50%
Media	77.142,86 €	90.000 €		67.500 €
D.M-H		22.500 €		
% Dif.		25%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

En la línea Documental A se financiaron seis largometrajes, con una distribución equitativa entre mujeres y hombres (50% respectivamente). Aunque la representatividad es igual, las directoras concentraron un 53% del presupuesto total y recibieron de media un 11% más que sus pares masculinos, lo que supone una ventaja económica de 8.457€ por proyecto.

En la línea Documental B, con siete proyectos apoyados, la representatividad se inclinó ligeramente hacia los hombres (57%), frente al 43% de mujeres. Sin embargo, la distribución económica señala una brecha inversa, pues los largometrajes dirigidos por mujeres obtuvieron de media un 25% más de financiación, lo que equivale a 22.500 € por proyecto.

En conjunto, los resultados reflejan una participación de mujeres significativa y, además, un acceso a recursos más ventajoso en términos económicos, en contraste con la tendencia observada en otros contextos, donde la presencia de mujeres no siempre se traduce en igualdad en la financiación.

Finalmente, en la línea de Animación se apoyan tres largometrajes, de los cuales un 33% están dirigidos por mujeres y un 67% por hombres.

Tabla 95. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

Animación

A	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	3	1		2
%	100%	33%	0%	67%
Imp. T	1.200.000 €	400.000 €		800.000 €
% Imp	100%	33%		67%
Media	400.000 €	400.000 €		400.000 €
D.M-H		0,00 €		
% Dif.		0%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

La distribución económica refleja una correspondencia exacta con esa representatividad: los largometrajes dirigidos por mujeres recibieron el 33% del presupuesto total (400.000 €), mientras que los dirigidos por hombres concentraron el 67% restante (800.000 €). La financiación media por proyecto es idéntica en ambos casos, con 400.000 €, lo que significa que no existe diferencia económica entre mujeres y hombres en este conjunto.

En términos generales, el caso valenciano muestra un avance significativo hacia la igualdad de género, tanto por los resultados obtenidos como por el diseño de la convocatoria. En términos de representatividad, las directoras alcanzan casi la paridad con los hombres, lo que supone un escenario poco habitual en el panorama audiovisual español. En términos económicos, las diferencias globales son mínimas y tienden al equilibrio, aunque persisten desigualdades internas en determinadas sublíneas, especialmente en la Ficción.

La incorporación de puntos adicionales por autoría y jefaturas técnicas ocupadas por mujeres y la paridad obligatoria en documentales constituyen mecanismos efectivos que explican en parte estos resultados, y que refuerzan la coherencia entre objetivos y efectos de la política pública de igualdad de género. Sin embargo, la persistencia de brechas negativas en líneas como Ficción D demuestra que la igualdad formal no siempre se traduce en igualdad real o efectiva, por lo que se revela necesario continuar monitorizando la aplicación práctica de estos criterios.

En síntesis, las ayudas de la Comunitat Valenciana en 2024 representan un ejemplo destacado de buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género en la financiación audiovisual, pues han logrado no solo un reparto equilibrado en la presencia de mujeres directoras, sino también una distribución económica que, en su conjunto, no reproduce desigualdades estructurales.

Extremadura

Extremadura cuenta con dos líneas de ayuda a largometrajes: las ayudas a desarrollo y producción.

Las ayudas al desarrollo de proyectos audiovisuales tienen como finalidad fomentar el desarrollo de proyectos audiovisuales en sus fases iniciales (escritura de guion, diseño de producción, búsqueda de financiación, planificación, etc.) que tengan potencial de realización y de impacto cultural, social y económico en Extremadura. La dotación económica con la que cuenta esta línea es de 80.000 €, con un importe máximo por proyecto de 20.000 €.

Entre sus criterios de valoración, que llegan hasta los 45 puntos, encontramos uno relacionado con la promoción de la igualdad, que puntúa hasta con 5 puntos la composición equilibrada entre mujeres y hombres en el equipo creativo y técnico.

Las ayudas a la producción de largometrajes (Extremadura 2024 – Decreto 153/2024) tienen como objetivo apoyar económicamente la producción de nuevos largometrajes (Ficción o Documental) para favorecer la consolidación de la industria audiovisual en Extremadura y la promoción de su diversidad cultural. La dotación total es de 300.000

€. Los proyectos de la categoría Ficción pueden llegar a obtener hasta 250.000 € y los de la categoría Documental, 50.000 €.

1) Ayudas a la producción de largometrajes

Dentro de esta línea aparece como beneficiario un largometraje de Ficción, puesto que la línea de Documental quedó desierta. La dirección del largometraje beneficiado está ocupada por un hombre y ha recibido un importe económico de 250.000 €.

Tabla 96. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo

PROD	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	1	0		1
%		0%		100%
Imp. T	250.000 €			250.000 €
% Imp				
D.M-H				
% Dif.				

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no oficiales.

2) Las ayudas al desarrollo de proyectos audiovisuales

En esta línea aparecen como beneficiarios cuatro largometrajes que han obtenido 20.000 € por proyecto. Respecto a la ocupación del cargo de Dirección, solo se han podido localizar datos relativos a tres de estos, entre los que encontramos una mujer directora, una en modalidad mixta y una ocupada por un hombre. En base a los datos disponibles, podemos determinar una representatividad equilibrada y un reparto económico equitativo.

Tabla 97. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo

DESA	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	1	1	1	1
%		33%	33%	3%
Imp. T	60.000 €	20.000 €	20.000 €	20.000 €
% Imp		33%	33%	3%
Media	20.000 €	20.000 €	20.000 €	20.000 €
D.M-H		0		
% Dif.				

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no oficiales.

3) Datos globales ayudas a desarrollo y producción Extremadura

Tras el sumatorio de ambas convocatorias, advertimos que se han apoyado cinco largometrajes; no obstante, solo hemos conseguido datos de cuatro.

Un largometraje está dirigido por una mujer (25%), uno por un equipo mixto (25%) y dos por hombres (50%). Sin embargo, la distribución económica total resulta marcadamente desigual y se traduce en una brecha de género del 85%. Los datos globales evidencian una clara disparidad de género en la adjudicación de recursos económicos, pese a la presencia de mujeres en el número de proyectos beneficiados.

El origen de la brecha económica se debe principalmente a que la única ayuda destinada a producción ha sido concedida a un proyecto dirigido por un hombre, concentrándose aquí la mayor dotación económica (con 250.000 €), mientras que las mujeres solo están presentes en la línea de desarrollo, que establece importes por proyecto notoriamente inferiores (de 20.000 €). Por tanto, aunque la representatividad de títulos dirigidos por mujeres y por hombres sea prácticamente igual, la ausencia de directora en la línea más financiada arroja datos significativos en términos de género, pues el 87% de los fondos se concentra en proyectos masculinos y se eleva notablemente la media por proyecto.

Tabla 98. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo

TOTAL	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	4	1	1	2
%		25%	25%	50%
Imp. T	310.000 €	20.000 €	20.000 €	270.000 €
% Imp		6%	6%	87%
Media	77.500 €	20.000 €	20.000 €	135.000 €
D.M-H		-115.000 €		
% Dif.		-85%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no oficiales.

Galicia

En 2024 la Xunta de Galicia, a través de la Axencia Galega das Industrias Culturais (AGADIC), ha articulado tres líneas principales de apoyo a largometrajes y proyectos

audiovisuales de relevancia para el sector: producción y coproducción de proyectos audiovisuales (CT207A), creación audiovisual – promoción del talento (CT207E) y ayudas a rodajes audiovisuales en Galicia (CT207G). En este apartado nos centraremos en exponer los datos de las primeras.

La línea producción y coproducción de proyectos audiovisuales gallegos es una convocatoria en régimen de concurrencia competitiva, dirigida a largometrajes de Ficción, Animación y Documental, así como a obras para televisión y plataformas. La dotación económica es de 2.500.000 € (2024-2027), distribuidos en cuantías máximas de hasta 260.000 € por largometraje de cine, que se incrementa hasta 280.000 € en caso de versión original en gallego y, en coproducciones internacionales minoritarias, hasta 150.000 € (Ficción/Animación) o 50.000 € (Documental). La intensidad máxima de ayuda se establece en un 50% del presupuesto subvencionable, ampliable al 60% en coproducciones transfronterizas europeas. Se contemplan también aumentos en el caso de «obras difíciles» (p. ej., dirección novel, obras en gallego o dirigidas por mujeres).

En cuanto a medidas que favorezcan la igualdad de género en el sector audiovisual gallego, en el baremo se otorgan 2 puntos adicionales cuando la participación de mujeres en el elenco autoral, artístico y en jefaturas técnicas supera el 50%, y se otorgan 2 puntos adicionales si la dirección recae íntegramente en una mujer.

La segunda línea de ayuda está orientada a favorecer el relevo generacional y el desarrollo de proyectos singulares en versión original gallega. Se articula en concurrencia competitiva y cuenta con una dotación económica de 176.000 € (2024-2025). Dentro de esta línea, la modalidad B es la que está dirigida expresamente a largometrajes y se puede llegar a obtener hasta 40.000 € por proyecto, con un máximo de tres proyectos seleccionados. Parte de los requisitos incluyen que la película esté dirigida por profesionales con una trayectoria limitada a un máximo de dos largometrajes previos.

La valoración de los proyectos se centra en el interés cultural y artístico del proyecto, así como en la consolidación del talento emergente. En este caso, no se establece otro sistema de puntuación específico vinculado a la composición de género del equipo.

1) Producción y coproducción de proyectos audiovisuales

En la línea de producción se han financiado, con 2.410.000,00 €, un total de 13 largometrajes. La representatividad de títulos dirigidos por mujeres es de un 31%, frente a un 69% de dirección análoga, y sobre la distribución económica obtenemos una brecha de género del -32%.

Tabla 99. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo. Subvencions para produccion e coproduccion de proxectos audiovisuais galegos 2024

TOTAL	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	13	4	0	9
%		31%	0%	69%
Imp. T	2.410.000 €	560.000 €		1.850.000 €
% Imp		23%		77%
Media	185.384,62 €	140.000 €		205.555,56 €
D.M-H		-65.555,56 €		
% Dif.		-32%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Estos resultados evidencian una doble brecha de género en el acceso a las subvenciones: por un lado, una menor presencia de mujeres en cargos de Dirección, y por otro, una menor dotación económica media en los proyectos que lideran. Aunque las mujeres representan casi un tercio de los proyectos (31%), reciben menos de una cuarta parte de los fondos (23%), y el importe medio por proyecto es un 32% inferior al de los hombres.

2) Desarrollo de proyectos audiovisuales

La línea de desarrollo está respaldada por una cuantía inferior a la anterior, destinando un presupuesto total de 329.028,00 €, que ha permitido ayudar a 15 largometrajes. La representatividad de títulos dirigidos por mujeres tras la línea de desarrollo asciende a un 60% y la representatividad masculina comporta un 40%. Esta distribución porcentual se sitúa dentro de intervalos equitativos, resultando incluso superior el porcentaje de mujeres directoras.

Además de este dato, la distribución económica ofrece una brecha económica inversa, pero a su vez reducida hasta el 18%. Es decir, estos largometrajes han recibido de media importes ligeramente superiores al de los largometrajes dirigidos por hombres.

Tabla 100. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo. Subvencions para o desenvolvemento de proxectos audiovisuais galegos

DESARR	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	15	9	0	6
%		60%	0%	40%
Imp. T	329.028 €	209.927 €		119.101 €
% Imp		64%		36%
Media	21.935,20 €	23.325,22 €		19.850,17 €
D.M-H		3.475,06 €		
% Dif.		18%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

3) Datos globales Galicia 2024

Si sumamos ambas líneas de ayudas, vemos cómo se ha conseguido apoyar 28 largometrajes, de los cuales el 48% están dirigidos por mujeres y el restante 54% por hombres. En los datos globales obtenemos una brecha económica de género que asciende al -55%. Es decir, este dato apunta a que los largometrajes dirigidos por mujeres han recibido de media 72.048,25 € menos que los dirigidos por hombres.

Esta notoria brecha procede de la línea de producción, la cual implica mayor presupuesto y reparto económico en favor de los hombres, así como una menor presencia de títulos liderados por mujeres y una distribución económica con una brecha origen del -32%. Es decir, aunque en la línea de desarrollo los datos han resultado económicamente menos abruptos en lo relativo al género, la media con la línea principal de financiación amplía la brecha económica.

Tabla 101. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo. Datos globales. Galicia 2024

GLOB.	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	28	13	0	15
%		46%	0%	54%
Imp. T	2.739.028 €	769.927 €	0,00 €	1.969.101 €
% Imp		28%		72%
Media	97.822,43 €	59.225,15 €		131.273,40 €
D.M-H		-72.048,25 €		
% Dif.		-55%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

El aspecto positivo recae en que en los datos generales la representatividad mantiene la distribución equitativa en base al género, por lo que habría que revisar aspectos que contribuyen a una menor presencia de estos títulos en la línea de producción y el origen de una brecha económica tan grande. Por ejemplo, sería posible identificar la relación con el tipo de largometraje (Animación, Ficción, Documental) y/o con la presentación de presupuestos inferiores como norma, pudiendo ser un síntoma de las dificultades de financiación previa a las ayudas o al origen privado de estas, entre otros posibles factores.

Islas Baleares

La convocatoria de 2024, promovida por la Conselleria de Turisme, Cultura i Esports del Govern de les Illes Balears, tiene por finalidad apoyar la producción y coproducción de obras audiovisuales profesionales en este territorio. A través de estas se persigue fomentar la diversidad cinematográfica, impulsar el tejido industrial audiovisual local y favorecer la difusión de los proyectos tanto a nivel nacional como internacional. Dentro de estas convocatorias se contemplan diferentes categorías de apoyo. La modalidad A va dirigida a largometrajes cinematográficos de Ficción y Animación, la modalidad B a largometrajes documentales y unidades documentales para televisión, la modalidad C a cortometrajes de Ficción, Animación y Documental, y modalidad D se orienta a miniserias y series web (Ficción, Animación o Documental). En este apartado solo presentaremos los resultados de las modalidades A y B.

Las ayudas de las Islas Baleares a la producción audiovisual en 2024 destacan por su amplio espectro de modalidades (largometrajes, documentales, cortometrajes y series) y por su requisito explícito de cumplimiento de la igualdad de género. El fomento de la igualdad se refleja en el sistema de puntuación, con un máximo de 15 puntos. Se otorgan 5 puntos cuando los cargos de Dirección y Producción Ejecutiva estén íntegramente ocupados por una mujer, 4 puntos cuando ocurra lo mismo en el caso de Guion, y un máximo de 4 puntos cuando las mujeres ocupen otros cargos como Dirección de Fotografía, Jefatura de Montaje de Imagen, Sonido Directo, Montaje de Sonido, Dirección de Efectos Especiales y/o Visuales y Composición (1 punto por cargo y hasta 4

puntos). Además, la convocatoria especifica que «las obras audiovisuales dirigidas exclusivamente por mujeres pueden recibir ayudas de hasta el 75 % del coste reconocido».

Los resultados obtenidos, entre las modalidades A y B, indican que se han apoyado ocho largometrajes con un presupuesto total de 655.200,00 €. La representatividad de títulos dirigidos por mujeres es de un 25%, frente a un 75% de dirección masculina. En cuanto a la distribución de recursos entre unos largometrajes y otros, obtenemos una brecha económica de género de un -39%, lo que implica que, de media, los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido 35.866,67 € menos que los dirigidos por hombres.

Tabla 102. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo. Datos globales. Baleares 2024

Glob	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	8	2	0	6
%	100%	25%	0%	75%
Imp. T	655.200 €	110.000 €	0,00 €	545.200 €
% Imp	100%	17%	0%	83%
Media	81.900 €	55.000 €		90.866,67 €
D.M-H		-35.866,67 €		
% Dif.		-39%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

1) Modalidad A: largometrajes cinematográficos de Ficción y Animación

Los largometrajes de Ficción apoyados en esta modalidad son tres. El 33% de ellos cuenta con dirección de mujeres y el 67% de hombres.

Tabla 103. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo. Baleares Ficción 2024

Ficc	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	3	1	0	2
%	100%	33%	0%	67%
Imp. T	350.000 €	30.000 €		320.000 €
% Imp	100%	9%	0%	91%
Media	116.666,67 €	30.000,00 €		160.000 €
D.M-H		-130.000 €		
% Dif.		-81%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Y, en cuanto a la diferencia de importes recibidos por unos y otros, se obtiene una brecha económica de género del -81%. Es decir, el largometraje con dirección de mujeres ha obtenido, de media, 130.000,00 € menos que los de dirección masculina.

2) Modalidad B: largometrajes documentales y unidades documentales para televisión

Los documentales apoyados suman un total de cinco, de los cuales un 20% están dirigidos por mujeres, frente a un 80% de dirección masculina.

En este caso, la brecha económica es inversa, del 42%, lo que indica que, de media, el largometraje dirigido por mujeres ha obtenido 23.700,00 € más que los de dirección masculina.

Tabla 104. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo. Baleares Documental 2024

Docu	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	5	1	0	4
%	100%	20%	0%	80%
Imp. T	305.200 €	80.000 €		225.200 €
% Imp	100%	26%	0%	74%
Media	61.040 €	80.000 €		56.300 €
D.M-H		23.700 €		
% Dif.		42%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Lo que observamos en estos resultados desagregados por tipo de largometraje es que, aunque proporcionalmente haya poca representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres en ambas modalidades, la brecha económica se dispara allá donde los importes medios y el presupuesto son mayores.

Principado de Asturias

El Gobierno del Principado de Asturias presenta las subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva, dirigidas a profesionales y empresas para la ejecución de

proyectos culturales y acciones de formación y movilidad. Dentro de estas ayudas, en su línea 4, se ubican las ayudas al sector del audiovisual y el cine, que incluyen acciones para el desarrollo y la producción de proyectos.

En cuanto a los criterios para fomentar la igualdad de género, estos corresponden tanto a la línea de producción como a la de desarrollo. Estos criterios se ubican baremados en la convocatoria dentro del punto «4.2. Criterios de valoración por tipo de acción», con posibilidad de valoración hasta 45 puntos. El apartado de fomento de igualdad consiste en otorgar hasta 10 puntos en base a la valoración del equipo técnico y artístico, establecido de la siguiente manera: «Se valorará la participación de mujeres en puestos de máxima responsabilidad del proyecto audiovisual (directora, guionista, productora ejecutiva, directora de fotografía, compositora de la música, montadora jefa, directora artística, jefa de sonido, directora de producción, supervisora de efectos especiales, directora de animación —películas de animación— o de las mezclas de sonido) (hasta 10 puntos): I. Tres o más mujeres profesionales en el equipo, 10 puntos. II. Dos mujeres profesionales en el equipo, 5 puntos. III. Una mujer profesional en el equipo, 1 punto».

Los datos recibidos están desglosados en dos documentos. El primero de ello se refiere a las ayudas concedidas a producción y desarrollo, y en el segundo encontramos las ayudas a producción, desarrollo y guion.

1) Ayudas concedidas a producción y desarrollo

Las ayudas concedidas a producción y desarrollo han contado con un presupuesto de 90.824,50 €, con el que se ha ayudado a seis largometrajes.

Tabla 105. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo: ayudas concedidas a producción y desarrollo. Asturias 2024

Prod Y Des.	TOTAL	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	6	3	0	3
% REPRS	100%	50%	0%	50%
IMP T	90.824,5 €	52.818,5 €		38.006 €
% IMP T	100%	58%		42%
MEDIA	15.137,42 €	17.606,17 €		12.668,67 €
DIF (M-H)		4.937,5 €		
% DIF		28%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes oficiales.

La representatividad de títulos dirigidos por mujeres es del 50%, mientras que los dirigidos por hombres representan el 50% restante, de manera que la representatividad conseguida es exactamente equitativa. Respecto a las cuantías medias obtenidas por unos largometrajes y otros, advertimos una brecha inversa del 28%. Esto supone que los largometrajes dirigidos por mujeres, de media, han obtenido importes superiores a los obtenidos por los de dirección masculina.

2) Ayudas a producción, desarrollo y guion

A las ayudas a producción, desarrollo y guion se han destinado 251.512 € y se han subvencionado 15 largometrajes. La representatividad de títulos dirigidos y/o guionizados por mujeres es del 27%, frente al 73% de títulos con dirección o guion masculinos. En cuanto a la diferencia económica, obtenemos una brecha inversa que se reduce hasta el 8%, lo que se materializa en que los largometrajes dirigidos por mujeres han recibido, de media, 1.380,22 € más que los largometrajes dirigidos por hombres.

Tabla 106. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo: ayudas concedidas a producción, desarrollo y guion. Asturias 2024

AST.	TOTAL	DIRECCIÓN/GUION		
		MUJERES	MX	HOMBRES
P, D Y G				
N.º L	15	4	0	11
% REPRS	100%	27%	0%	73%
IMP T	251.512 €	71.118,50 €		180.393,50 €
% IMP T	100%	28%		72%
MEDIA	16.767,47 €	17.779,63 €		16.399,41 €
DIF (M-H)		1.380,22 €		
% DIF		8%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes oficiales.

3) Datos globales de las ayudas concedidas a producción y desarrollo y ayudas a producción, desarrollo y guion

Sumando los datos anteriores, obtenemos que se han destinado 342.336,50 € a apoyar la producción y desarrollo de largometrajes en esta región. El total de largometrajes

beneficiados asciende a 21 y la representatividad de títulos liderados por mujeres es del 33%, frente a un 67% de representatividad de los de dirección masculina.

Tabla 107. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo: Datos globales ayudas concedidas. Asturias 2024

AST.	DIRECCIÓN/GUION			
		MUJERES	MX	HOMBRES
TOTALES				
N.º L	21	7		14
% REPRS	100%	33%		67%
IMP T	342.336,50 €	123.937 €		218.399,50 €
% IMP T		36%		64%
MEDIA	16.301,74 €	17.705,29 €		15.599,96 €
DIF (M-H)		2.105,32 €		
% DIF		12%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes oficiales.

La distribución económica sigue siendo superior para los largometrajes liderados por mujeres con una brecha inversa del 12%, que se materializa en unos 2.105,32 € más de media por largometraje.

Región de Murcia

Las ayudas en concurrencia competitiva del ICA Región de Murcia (BORM 17/12/2024) financian la producción de obras audiovisuales, series y largometrajes de las categorías de Ficción, Animación y Documental para personas físicas o jurídicas con residencia fiscal en la Región. La dotación total es de 600.000 € en dos periodos de 300.000 €: por periodo, 250.000 € para largometrajes de ficción/animación y 50.000 € para documentales; hay reserva mínima del 15% para proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres y redistribución de sobrantes según bases. En Ficción y Animación, la ayuda por proyecto se fija por tramos de puntuación en 125.000 €, 100.000 € o 75.000 €; en Documental, es proporcional a la puntuación (con un tope del 50% del crédito).

El baremo, que consta de hasta 100 puntos, incluye un apartado de igualdad, diversidad y accesibilidad (hasta 15 puntos) donde especifica la «Participación de mujeres en el

equipo creativo y técnico del proyecto, hasta 5 puntos» y el «Fomento de la igualdad de género en el diseño y desarrollo de los contenidos, hasta 2 puntos».

En esta subvención, tras realizar la criba por tipología de proyecto, vemos que se han apoyado cinco largometrajes, de los cuales el 20% están dirigidos por mujeres y el 80% restante por hombres. En cuanto a la distribución económica, obtenemos una brecha del 33%, por lo que el resultado es negativo para los largometrajes dirigidos por mujeres.

La brecha económica procede de la presencia o ausencia de títulos dirigidos por mujeres en las diferentes tipologías de largometraje, puesto que la asignación económica es diferente.

Tabla 108. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo: ayudas a producción. Murcia 2024

PROD	TOTAL	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	5	1	0	4
% REPRS	100%	20%		80%
IMP T	175.000 €	25.000 €	0,00 €	150.000 €
% IMP T	100%	14%		86%
MEDIA	35.000 €	25.000 €		37.500 €
DIF (M-H)		-12.500 €		
% DIF		-33%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no oficiales.

Estos datos indican que, en los largometrajes de Ficción, donde la asignación es superior y puede suponer hasta 75.000,00 €, no hay largometrajes dirigidos por mujeres. Solo hay un largometraje beneficiario y está dirigido por un hombre.

En cambio, tras los documentales financiados con cuantías inferiores, hasta 25.000,00 € por proyecto, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres asciende hasta el 25% y, al establecerse un reparto económico por tramos, el reparto no refleja brechas de género.

Tabla 109. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo: ayudas a producción por tipo de largometraje. Murcia 2024

FICC		MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	1	0	0	1
% REPRS	100%	0%	0%	100%
IMP T	75.000 €	0 €	0 €	75.000,00 €
% IMP T	100%	0%		100%
MEDIA	75.000 €			75.000 €
DIF (M-H)		-75.000 €		
% DIF		-100%		

DOC		MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	4	1	0	3
% REPRS	100%	25%		75%
IMP T	100.000 €	25.000 €		75.000 €
% IMP T	100%	25%		75%
MEDIA	25.000 €	25.000 €		25.000 €
DIF (M-H)		0 €		
% DIF		0%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no oficiales.

Por tanto, la diferencia económica inicial se explica porque no hay proyectos de directoras en Ficción, que es la categoría que brinda la mayor ayuda (hasta 75.000 €). Además, como solo hay cinco proyectos, un cambio en cada tipología puede variar mucho los porcentajes. En este caso, para reducir la brecha, solo haría falta presencia de directoras en Ficción o reservas específicas en esa categoría, pues, de ser así, no se reflejarían brechas económicas por la modalidad de reparto económico.

2. Ayudas por CC. AA. (2024): resultados y efectos de las cláusulas de igualdad

A partir de la información obtenida de las ayudas de 2024, el panorama autonómico muestra dos grandes grupos en función de la presencia o ausencia de instrumentos para el fomento y la promoción de la igualdad de género en el sector a través de la política pública. Más concretamente, nos centramos en analizarlas en base a la presencia o ausencia de medidas con perspectiva de género en la baremación de las ayudas, incorporadas, por tanto, al sistema de puntos.

En función de este criterio, identificamos que la gran mayoría de las CC. AA. las han implementado en sus correspondientes convocatorias: Andalucía, Canarias, Cantabria, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Islas Baleares, la Región de Murcia y el Principado de Asturias. En el grupo sin cláusulas de igualdad en las ayudas analizadas se encuentran el Gobierno de Aragón, la Comunidad de Madrid y Navarra, aunque esta última, pese a no incorporar principios de igualdad en la baremación, sí despliega incentivos fiscales para obras dirigidas por mujeres, lo que constituye una herramienta de acción positiva que opera como medida para la promoción de la igualdad de género en el sector audiovisual de la región.

Tabla 110. Representatividades, brechas económicas y baremos de igualdad por CCAA

GLOBALES	TIPO DE AYUDA	ACCIÓN +/- BAREMO	%M	%MX	%H	BRECHA €
ANDALUCÍA	NUEVO/ OTROS REALIZADORES	S	60%	0%	40%	-32%
ARAGÓN	PRO-COPR	N	31%	0%	69%	38%
CANARIAS	PRO-COPR	S	31%	8%	62%	-4%
CANTABRIA	PROD Y DESA	S	50%	0%	50%	-45%
CATALUÑA	PROD Y DESA	S	43%	8%	48%	-105%
COMUNIDAD DE MADRID	PROD Y DESA	N	24%	4%	71%	8%
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	PROD Y DESA	Sí, pero no baremo	47%	7%	47%	31%
COMUNIDAD VALENCIANA	PROD	S	47%	0%	53%	-2%
EXTREMADURA	PROD Y DESA	S	25%	25%	50%	-85%
GALICIA	PROD Y DESA	S	31%	0%	69%	-32%
ISLAS BALEARES	PRO-COPR	S	25%	0%	75%	-39%
PRINCIPADO DE ASTURIAS	PROD Y DESA	S	33%	0%	67%	12%
REGIÓN DE MURCIA	PRO	S	20%	0%	80%	-33%

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

En el análisis de los resultados de representatividad, la primera evidencia es consistente: la existencia de medidas que fomentan la igualdad de género, bien a través de puntos, reservas o exigencias de paridad, tiene como resultado porcentajes de representatividad de mujeres en cargos de Dirección sensiblemente más elevados, lo que supone un dato especialmente relevante en términos de equidad de género. Andalucía alcanza un 60% de largometrajes dirigidos por mujeres, Cataluña un 43% si se suman desarrollo y producción, Galicia alcanza el 46%, la Comunidad Valenciana el 47%, Canarias un 31% en los datos globales y Asturias un 33%.

Allí donde las convocatorias carecen de cláusulas, las cuotas tienden a ser más bajas. La Comunidad de Madrid alcanza un 24% de títulos dirigidos por mujeres y el Gobierno de Aragón, un 31%. Navarra constituye un caso excepcional, pues no incorpora el principio de igualdad de género en la baremación, pero cuenta con incentivos fiscales para los títulos dirigidos por mujeres, que alcanzan un 47% del total. Esto refleja que la implementación de medidas más allá de las convocatorias tiene un impacto de género positivo en el sector audiovisual.

El comportamiento de la brecha económica es más heterogéneo y pone de manifiesto que «tener cláusulas» no garantiza, por sí solo, una distribución equitativa de importes. Existen sistemas que, con diseño cuidadoso, prácticamente han cerrado la diferencia media por proyecto. Por ejemplo, la Comunidad Valenciana presenta una brecha global de apenas el -2% y Canarias del -4%.

En el extremo opuesto, allí donde los baremos de igualdad tienen poco peso en las sublíneas que concentran los mayores beneficios, o donde las directoras no están presentes en esos tramos, las brechas se disparan. Es, por ejemplo, el caso de Cataluña, que acumula una brecha global del -105% al sumar desarrollo y, especialmente, producción de Ficción y Documental. También Galicia alcanza una brecha económica de género del -55% porque la desigualdad se concentra en la línea de producción, que es la que más presupuesto reparte.

Islas Baleares registra una brecha del -39% en los datos globales, con un foco muy acusado en Ficción, donde la brecha alcanza un -81%, aun cuando en Documental la brecha es inversa. Andalucía, con 8 puntos de igualdad sobre 71, consigue una alta

representatividad de títulos liderados por mujeres, pero refleja una brecha del -32%. Murcia llega al -33% por ausencia de proyectos liderados por mujeres en Ficción, la tipología mejor dotada. Cantabria, cuya muestra de largometrajes es considerablemente mejor, arroja una brecha del -45%, y Extremadura, donde la única ayuda de producción se destina a un proyecto exclusivamente masculino y el resto de los títulos con presencia de mujeres se concentran en desarrollo, línea con importes inferiores, evidencia una brecha del -85%.

También encontramos casos de brecha inversa como Navarra (+31%) y Asturias (+12%), que muestran medias favorables a proyectos dirigidos por mujeres. En Madrid, sin contar con medidas de igualdad, la brecha inversa global resulta de +8% y se explica por la mezcla de sublíneas y topes económicos cuando se comparan categorías homogéneas, como Ficción en dirección novel/no novel, donde la diferencia se reduce notablemente y, en algunos cortes, llega incluso a desaparecer.

El patrón que subyace a estas diferencias es claro. Las cláusulas incrementan la participación de directoras, pero su eficacia distributiva depende de cómo interactúan con la arquitectura de importes. Cuando los puntos o reservas se aplican con fuerza precisamente en los tramos *premium*, como, por ejemplo, en producción de Ficción, y además se establecen salvaguardas como paridad obligatoria o reservas mínimas por tipología, la brecha se reduce o se neutraliza.

La Comunidad Valenciana es un buen ejemplo, pues combina puntos por autoría y jefaturas femeninas con paridad obligatoria en documentales A y B, y el resultado agregado es prácticamente equitativo en financiación. Canarias ofrece otro caso en el que un baremo detallado (Dirección, Producción Ejecutiva y Guion con límites de doble cómputo) convive con un reparto cercano al equilibrio.

En cambio, cuando el incentivo es simbólico o de bajo peso relativo, como puede ser el caso de Galicia, donde la producción suma un +2 por mayoría de presencia de mujeres en equipos y otro +2 si la dirección es ocupada por una mujer, pero no mueve lo suficiente la aguja en las sublíneas que concentran el grueso del presupuesto y las directoras quedan infrarrepresentadas en estas, las medidas no alcanzan el impacto esperado.

Islas Baleares ilustra una asimetría adicional, pues pese a contar con un baremo potente e incluso de mayor intensidad financiable si la directora es una mujer, y a ofrecer una brecha inversa en la categoría Documental, concentra una marcada desigualdad en el ámbito de la Ficción. Esto sugiere que los criterios deberían modularse también por tipología de largometraje para evitar que los avances en un sector coexistan con retrocesos en otros.

Los casos de la Comunidad de Madrid y el Gobierno de Aragón, sin cláusulas en las ayudas analizadas, confirman que la ausencia de medidas tiende a traducirse en menor presencia de directoras tras los títulos subvencionados.

Además, las diferencias aparentes de financiación a favor de estos en Madrid se disipan cuando se homogeneizan las comparaciones por sublínea y tipo de proyecto, lo que refuerza la idea de que no es conveniente abordar las medidas en bruto: el sesgo de composición por categorías y topes puede enmascarar desigualdades estructurales. Navarra, por su parte, muestra que, aun sin establecer medidas con perspectiva de género en el baremo de la subvención, otras vías como la fiscal pueden constituir un instrumento eficaz para elevar tanto la participación de las mujeres como su acceso a importes medios más altos.

En conjunto, la evidencia apunta a una conclusión clara. Las cláusulas de igualdad, o instrumentos equivalentes como los incentivos fiscales, demuestran tener efecto en los resultados: elevan la representatividad de proyectos liderados por mujeres y pueden contribuir a que la brecha económica disminuya o incluso desaparezca.

Sin embargo, para que esa reducción sea sostenida, las medidas deben ser estructurales y actuar donde realmente se decide la distribución económica: en las sublíneas de mayor cuantía y en las tipologías con más sesgo histórico. Allí donde se combinan puntos decisivos, paridad o reservas vinculadas a esos tramos y, cuando procede, se incluyen bonificaciones en intensidad o anticipos que mejoren la capacidad financiera de apoyo a los proyectos liderados por mujeres, los sistemas se aproximan a la equidad real. Allí donde las cláusulas son marginales o no inciden en los «techos de gasto» por categoría, la brecha persiste a pesar de los avances en participación.

Por último, cabe señalar que el origen de las brechas puede deberse a la presentación de presupuestos inferiores a los de liderazgo masculino en las propias convocatorias de ayudas. No disponemos de datos que puedan asegurar esta hipótesis, por lo que sería importante ampliar líneas de estudio que puedan identificar las brechas de financiación previas a los sistemas de ayudas públicos.

3. Evolución de las ayudas al cine por CC. AA. (2019-2024)

Este apartado introduce el análisis de las políticas autonómicas de apoyo a largometrajes entre 2019 y 2024, centrado en dos ejes complementarios: por un lado, la existencia o no de cláusulas de igualdad presentes en las convocatorias (peso en el baremo, reservas, paridad, bonificaciones e incentivos alternativos como los fiscales) y, por otro, la evaluación de sus resultados mediante la representatividad de títulos dirigidos por mujeres y la brecha económica media por proyecto frente a los dirigidos por hombres.

En este punto se comparan los resultados obtenidos por CC. AA. con y sin medidas específicas para el fomento de la igualdad, se examinan las variaciones por tipología (Ficción, Documental y Animación) y por sublíneas con distinta dotación, aspectos cruciales para comprender dónde se toman las decisiones respecto al reparto económico, y se incorporan observaciones metodológicas que nos instan a guardar cierta cautela debido a reducidos tamaños muestrales, así como a la presencia de codirecciones mixtas.

A partir de las dos tablas que se presentan a lo largo del objetivo, representatividades y brechas económicas 2019-2024, se dibuja un patrón claro: allí donde se introducen medidas de igualdad, o instrumentos equivalentes, la participación de directoras tiende a crecer de forma sostenida, pero ese avance no siempre se traduce en un reparto económico equitativo.

El análisis por CC. AA. nos muestra que la Comunidad Valenciana es un caso evidente de progresión en representatividad de títulos dirigidos por mujeres y reducción de brecha

económica de género. Parte de un 11% de títulos dirigidos por mujeres en 2019 y alcanza un 47% en 2024. Y, respecto a la brecha económica, pasa de un -23% a una brecha muy reducida, del -2%. Canarias sigue una trayectoria similar, del 8% al 31% en representatividad de títulos dirigidos por mujeres en el mismo periodo, y con una diferencia media por proyecto que evoluciona de un -68% en 2019 hasta el -4% en 2024.

Cataluña presenta oscilaciones notorias de un año a otro en cuanto a representatividad de títulos dirigidos por mujeres, destacando que en tan solo uno de ellos (2020) han puntuado por debajo del 40%. El resto de los años la representatividad de títulos dirigidos por mujeres se sitúa en parámetros equitativos, con mínimas del 42% en 2023 y máximas del 51% en 2022, y cierra el histórico en 2024 con un 43% de directoras mujeres y un 8% de codirección mixta. Pero lo relevante es que, pese a presentar datos muy positivos en representatividad, la brecha se dispara hasta el -105%. Es decir, el grueso del presupuesto sigue concentrándose en proyectos dirigidos por hombres, dado que se ubican mayoritariamente dentro de las sublíneas de mayor cuantía.

Tabla 111, Representatividades por CC. AA.: 2019-2024

GLOBALES	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	%M	%MX	%H	%M	%M X	%H	%M	%MX	%H	%M	%MX	%H	%M	%MX	%H	M	MX	H
ANDALUCÍA	0%	60%	40%	35%	0%	65%	21%	0%	79%	36%	0%	64%	----	----	----	60%	----	40%
ARAGÓN	20%	0%	80%	40%	20%	40%	20%	20%	60%	24%	3%	72%	28%	0%	72%	31%	----	69%
CANARIAS	8%	8%	85%	36%	9%	55%	30%	5%	65%	32%	16%	53%	----	----	----	31%	8%	62%
CANTABRIA	----	----	----	----	----	----	0%	25%	75%	33%	0%	67%	20%	0%	80%	50%	----	50%
CASTILLA Y LEON	25%	0%	75%	25%	0%	75%	20%	0%	80%	22%	0%	78%	20%	0%	80%	----	----	----
CATALUÑA	46%	2%	52%	23%	3%	74%	50%	0%	50%	51%	4%	45%	42%	2%	55%	43%	8%	48%
C.MADRID	30%	0%	70%	29%	0%	67%	27%	0%	73%	31%	0%	69%	36%	0%	64%	24%	4%	71%
NAVARRA	36%	0%	64%	25%	25%	50%	35%	---	65%	38%	0%	63%	----	----	----	47%	7%	47%
C.VALENCIANA	11%	8%	81%	23%	0%	77%	25%	0%	75%	36%	1%	63%	----	----	----	47%	0%	53%
EXTREMADURA	0%	0%	100%	----	----	----	50%	0%	50%	50%	0%	50%	20%	0%	80%	25%	25%	50%
GALICIA	----	----	----	21%	7%	71%	36%	4%	60%	10%	0%	80%	----	----	----	31%	0%	69%
ISLAS BALEARES	42%	8%	50%	11%	0%	89%	0%	33%	67%	20%	0%	80%	----	----	----	25%	0%	75%
PAIS VASCO	27%	9%	64%	27%	7%	60%	29%	7%	64%	44%	6%	50%	----	----	----	----	----	----
ASTURIAS	50%	0%	50%	----	----	----	50%	0%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	33%	----	67%
MURCIA	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	20%	----	80%

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

Galicia ilustra una dinámica similar. Registra oscilaciones de representatividad que van desde el 10% en 2022 hasta un 36% en 2021, y finaliza el histórico con un 31% en 2024. La brecha económica se reduce sustancialmente respecto al año de inicio, aunque continúa persistiendo en el resto de los años del periodo. En 2024, resulta del -32%, lo

que sugiere que el diseño de incentivos no está impactando en las decisiones respecto a las mayores cuantías económicas repartidas.

En Andalucía se aprecia una evolución significativa. En 2019 se inicia el histórico con un 0% de títulos dirigidos por mujeres, aunque con un 60% de proyectos en codirección mixta, y aumenta hasta un 60% de títulos dirigidos en exclusiva por mujeres en 2024. Sin embargo, la brecha económica de género aparece en el último año registrado con un -32%, lo que indica que los títulos dirigidos por mujeres no se estarían situando en los tramos presupuestarios, de media, más altos.

Tabla 112. CC. AA. y brechas económicas: 2019-2024

BRECHA ECONÓMICA	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ANDALUCÍA	49%	51%	34%	49%		-32%
ARAGÓN	-63%	-21%	-9%	-23%	-10%	38%
CANARIAS	-68%	33%	----	46%		-4%
CANTABRIA	----	----	----	----	34%	-45%
CASTILLA Y LEON	-37%	5%	-23%	7%	36%	----
CATALUÑA	19%	-60%	-9%	-135%	-56%	-105%
COMUNIDAD DE MADRID	-2%	0%	-10%	22%	-44%	8%
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	-44%	-54%	34%	12%		31%
COMUNIDAD VALENCIANA	-23%	-27%	-31%	3%		-2%
EXTREMADURA	----	----	80%	-80%	36%	-85%
GALICIA	----	-76%	-35%	3%		-32%
ISLAS BALEARES	-68%	33%	----	46%		-39%
PAIS VASCO	-40%	-1%	28%	-22%		----
PRINCIPADO DE ASTURIAS	-5%	----	20%	----	----	12%
REGIÓN DE MURCIA	----	----	----	----		-33%

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

Aragón, por su parte, ofrece un contraste interesante. En 2024 figura con 31% de títulos dirigidos por mujeres y una brecha inversa del +38%, tras oscilar entre representatividades entre el 20% en 2019 y 2021, y el 40% en 2020, y brechas económicas que han llegado a máximas del -68% en 2019. El resultado alcanzado en 2024 sugiere un efecto composición, ya que, aunque sean pocas las obras lideradas por

mujeres, estas se han concentrado y/o han alcanzado los importes altos, más allá de darse una equidad que obedezca a un carácter puntual.

Madrid, sin cláusulas en las líneas analizadas, mantiene a lo largo del periodo una representatividad relativamente estable de títulos liderados por mujeres, en porcentajes comprendidos entre el 27% en 2021 y el 36% en 2023. Las distribuciones económicas oscilan entre brechas de un -44% en 2023, coincidiendo con la representatividad más alta de títulos dirigidos por mujeres, hasta brechas inversas del 22% en 2022. El histórico económico finaliza en 2024 con una ligera brecha inversa, del +8%, pero esta ventaja media se explica, de nuevo, por la mezcla de sublíneas y topes, lo cual no implica necesariamente una corrección estructural.

El caso de Navarra puede interpretarse como confirmación de que las vías alternativas también funcionan: sin cláusulas en baremo, pero con incentivos fiscales que promueven la igualdad en el sector. La representatividad de títulos dirigidos por mujeres asciende del 36% en 2019 hasta el 47% en 2024, contando además con un 7% de dirección mixta. Las brechas han oscilado entre un -44%, en 2019, hasta resultar inversa en 2024, con un +31%. Es decir, se incrementa la presencia y, además, se mejora el acceso relativo a importes por proyecto.

En Islas Baleares se registra un descenso en participación que va desde representatividades del 42%, en 2019, hasta finalizar el histórico con un 25%. La brecha económica, en cambio, ha ido reduciéndose desde el -68%, pasando a valores positivos en los años intermedios, y finaliza en 2024 con un -39%. Sobre el estudio del último año, identificamos que esta brecha procede de la tipología de largometraje, pues los importes otorgados en la categoría de Ficción son superiores a los de la categoría Documental.

Cantabria, con bases que puntúan igualdad, pasa de un 0% de representatividad de títulos dirigidos por mujeres en 2021 a un 50% en 2024. La lectura negativa proviene de que ese aumento en representatividad va aparejado a una brecha que asciende hasta el -45%. Estas grandes oscilaciones son síntoma de un fenómeno habitual en convocatorias de muestras más limitadas, donde las ayudas recaen en uno o dos proyectos de gran envergadura, resultando muy sensibles a los cambios.

Extremadura experimenta este mismo efecto: alterna años de equilibrio en representatividad; esta es del 50% en 2021 y 2022, y cae al 25% en 2024. En cuanto a la dimensión económica, registra una brecha que oscila entre el -80% en 2022 hasta un -85% en 2024. El origen de la acuciante brecha se encuentra en la adjudicación de una única ayuda muy elevada a la producción de un proyecto masculino y en que el resto de títulos dirigidos por mujeres se concentran en desarrollo, con importes fijos y bajos.

La serie histórica de otras CC. AA. refuerza el diagnóstico. En País Vasco, con datos disponibles hasta 2022, la representación de títulos dirigidos por mujeres crece del 27% al 44%, con brechas que cambian la tendencia según anualidad, lo que sugiere una gran sensibilidad a la composición por tipología y tamaño de los proyectos. Asturias alterna años de paridad, con representatividades del 50% en 2019 y 2021, con descensos hasta el 0% en 2022 o 2023. En 2024 cierra el histórico con un 33% y con brecha inversa del +12%. De nuevo, las muestras reducidas pueden sesgar la media al alza si se concentran en tramos altos. Finalmente, Murcia, que lanza ayudas a largometrajes en 2024, inicia con un 20% de títulos liderados por mujeres y una brecha del -33% originada en la ausencia de directoras en la categoría de Ficción, la sublínea con mayores importes económicos, lo cual explica buena parte de la diferencia.

En conjunto, las tablas muestran un avance real en representatividad de títulos dirigidos por mujeres en las ayudas autonómicas entre 2019 y 2024, especialmente allí donde hay cláusulas o incentivos y, al mismo tiempo, subrayan el punto ciego más persistente: la brecha económica se mantiene o reaparece si las medidas no actúan en las subcategorías *premium*, que concentran los mayores importes de ayuda. Cuando los incentivos son sustanciales y se encuentran vinculados a esas sublíneas, respondiendo a la exigencia de paridad obligatoria por modalidad, reservas mínimas, ponderaciones de alto peso o bonos de intensidad, los sistemas tienden al equilibrio (Comunidad Valenciana o Canarias). Cuando los incentivos son simbólicos o no llegan a los tramos de mayor cuantía, la brecha persiste incluso con distribuciones porcentuales cercanas a la paridad (Cataluña, Galicia, parte de Andalucía y Baleares).

Por otra parte, es preciso señalar que la lectura metodológica es relevante, ya que la presencia de codirecciones mixtas y el tamaño reducido de algunas convocatorias aconsejan complementar las medias con medianas y segmentar por tipología (Ficción,

Documental, Animación) para evaluar con precisión dónde y cómo se produce la desigualdad material. Y, finalmente, cabe reseñar que en este objetivo trabajamos con datos medios de convocatorias muy dispares, lo cual reduce la capacidad de análisis y la contextualización de todo el sistema de financiación al que se enfrenta el proceso de desarrollo y producción de los largometrajes. Más concretamente, nos referimos a que, en parte de las ayudas, los importes se obtienen en función de los presupuestos presentados o costes reconocidos, cuestión que influiría en la preexistencia de brechas previas y brechas posteriores en los resultados de las ayudas, pero que desde el marco aquí analizado no es posible constatar. Por ello, sería especialmente interesante realizar estudios pormenorizados y detallados sobre el origen de las brechas económicas identificadas en los sistemas públicos de apoyo al largometraje.

OBJETIVO 4

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

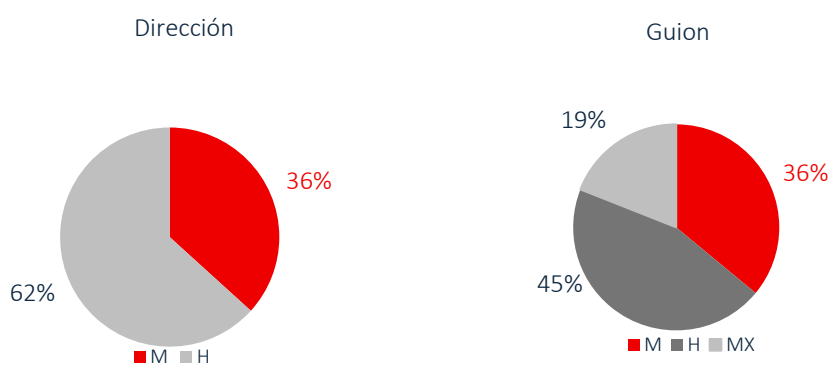
La Ley General de la Comunicación Audiovisual (Ley 7/2010), promulgada el 31 de marzo, establece la obligatoriedad para las empresas prestadoras de servicios de comunicación audiovisual de destinar un porcentaje de sus ingresos a la financiación de obras europeas. Esta normativa fija un mínimo del 5% para las entidades de gestión privada y del 6% para las de titularidad pública. Asimismo, especifica que, de dichos fondos, al menos un 60% (en el caso de las privadas) y un 75% (en el caso de las públicas) deben dirigirse a la producción de obras cinematográficas.

En este contexto normativo, el presente estudio se propone analizar el papel desempeñado por las principales cadenas de televisión generalistas en España como agentes impulsores de la producción cinematográfica nacional, prestando especial atención a su implicación en la adquisición y coproducción de largometrajes dirigidos por mujeres. El análisis se focaliza en el año 2024 como eje central, pero también incorpora una perspectiva histórica que abarca el periodo comprendido entre 2015 y 2024, con el objetivo de identificar posibles patrones de evolución en la participación de las mujeres dentro del ámbito de la Dirección cinematográfica respaldada por estas cadenas.

La metodología empleada ha sido cuantitativa. La muestra incluye tanto a las principales operadoras privadas —Atresmedia Cine y Telecinco Cinema— como a la corporación pública Televisión Española (RTVE). Para el caso de RTVE, los datos han sido facilitados directamente por la entidad; en cuanto a las cadenas privadas, la información ha sido recabada a través de sus plataformas digitales. En este punto, es importante señalar que la muestra podría presentar ciertas limitaciones, especialmente en lo que respecta a las empresas privadas, dado que no siempre se publicita la totalidad de los proyectos adquiridos o coproducidos. Este capítulo, por tanto, ofrece una lectura crítica sobre la implicación de los medios de comunicación generalistas en la promoción de la producción cinematográfica con perspectiva de género, en un periodo clave para evaluar el grado de compromiso institucional con la igualdad en el acceso y la representación dentro del sector audiovisual.

1. Representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres que han sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas en 2024

Las cadenas de televisión analizadas respaldaron un total de 69 largometrajes en 2024. A partir de esta muestra, obtenemos que el 36% de los largometrajes están dirigidos en exclusiva por mujeres, un 1% representan los codirigidos entre mujeres y hombres, y el restante 62% están dirigidos en exclusiva por hombres. La distribución obtenida tras la ocupación del cargo de Guion corresponde, de nuevo, con un 36% de representatividad de largometrajes elaborados en exclusiva por mujeres, frente a un 19% de guion mixto y un 45% guionizados por hombres.



Los porcentajes de representatividad en función a la ocupación de la Dirección se establecen cercanos a los porcentajes mínimos equitativos, aunque continúan masculinizados. Sin embargo, tras la ocupación del Guion sí encontramos equidad, si tenemos en cuenta que la representatividad de títulos guionizados por hombres supone un 45%, mientras que los guionizados por mujeres representan el 55%.

Al desagregar los datos por cadena televisiva (RTVE, Atresmedia Cine y Telecinco Cinema) obtenemos que estos oscilan entre el 31% y el 38% tras la ocupación de Dirección, y entre el 0% y el 28% tras la ocupación de Guion.

RTVE ha apoyado un total de 53 largometrajes en 2024, de los cuales un 38% han sido dirigidos y guionizados por mujeres. La ocupación de cargo mixto comporta un 2% tras la Dirección y asciende al 17% tras el Guion. Finalmente, los largometrajes dirigidos por

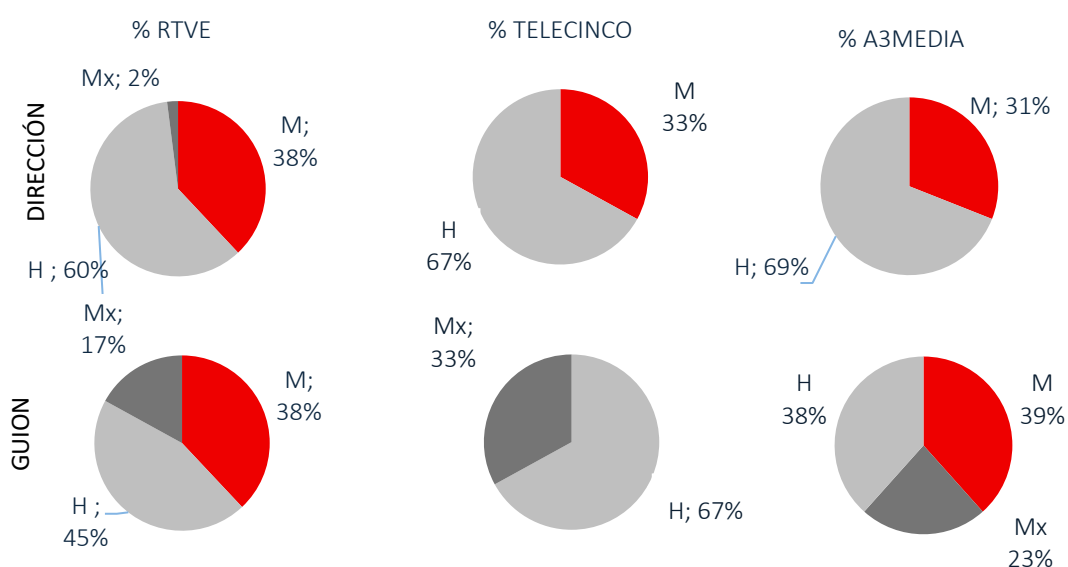
hombres apoyados por RTVE representan el 60% y la cifra desciende al 45% en la ocupación del Guion.

Tabla 113. Resultados de la compra y coproducciones de las televisiones generalistas: según cargo de Dirección por sexo

	Total	Dirección						Guion					
		M		MX		H		M		MX		H	
	Larg.	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
RTVE	53	20	38%	1	2%	32	60%	20	38%	9	17%	24	45%
Telecinco Cinema	3	1	33%	0	0%	2	67%	0	0%	1	33%	2	67%
Atresmedia Cine	13	4	31%	0	0%	9	69%	5	38%	3	23%	5	38%
Total	69	25	36%	1	2%	43	62%	25	36%	13	19%	31	45%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Atresmedia Cine ha apoyado 13 largometrajes. De ellos, el 31% están dirigidos por mujeres, frente a un 69% dirigidos por hombres. Tras el cargo de Guion la representatividad se distribuye entre un 38% de desarrollo exclusivo de mujeres, un 23% en modalidad mixta y un 38% exclusiva de hombres. En este caso, la representatividad de títulos apoyados para la Dirección por Atresmedia Cine resulta equitativa únicamente si tenemos en cuenta el cargo de Guion tras dichos largometrajes.



Finalmente, Telecinco Cinema es la televisión que menos largometrajes ha apoyado en 2024, con un total de cuatro. La representatividad de los dirigidos exclusivamente por mujeres alcanza el 33%, los de desarrollo mixto comportan otro 33%, mientras que los guionizados por estas suponen un 0%. Respecto a los largometrajes apoyados por Telecinco Cinema y liderados por hombres, coinciden en un 67% según la ocupación de ambos cargos.

Con estos porcentajes de representatividad podemos afirmar que se cumplen mínimos de apoyo equitativo en comparación con las cifras que arrojan los de RTVE, donde encontramos la presencia de mujeres en más del 40% de los largometrajes.

2. Histórico sobre representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres comprados o coproducidos por televisiones generalistas desde 2015 a 2024

En este apartado el histórico comienza en 2015, por lo que contamos con datos comprendidos en un periodo temporal de diez años consecutivos. No obstante, el único cargo que podemos analizar durante este tiempo es Dirección, pues la incorporación de Guion ha sido muy reciente.

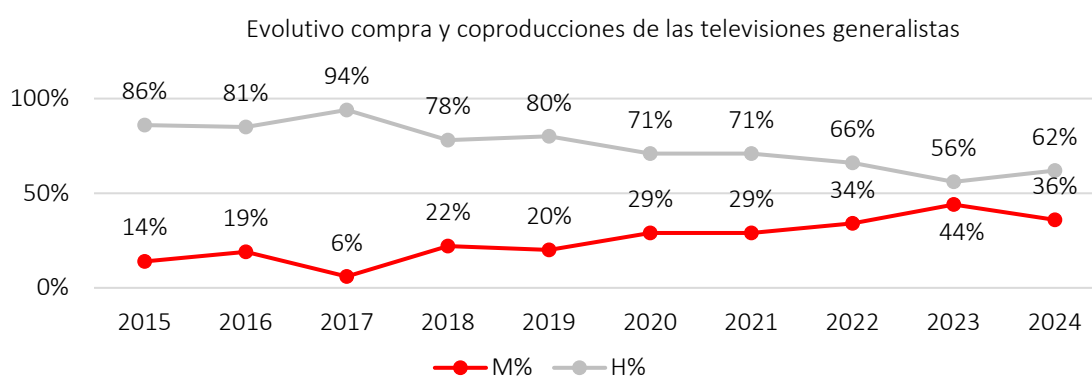
Tabla 114. Resultados de las coproducciones de las televisiones generalistas segregados por sexo

	M	H	T	M%	H%
2015	6	0	38	14%	86%
2016	10	0	44	19%	81%
2017	3	0	44	6%	94%
2018	13	0	46	22%	78%
2019	10	0	39	20%	80%
2020	16	0	40	29%	71%
2021	14	0	34	29%	71%
2022	32	0	62	34%	66%
2023	28	0	35	44%	56%
2024	25	1	43	36%	62%
total	157	1	425	27%	73%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En los diez años que recoge el histórico podemos observar cómo solo en 2023 se alcanza una distribución equitativa tras la pauta de compra y/o coproducción por parte de las televisiones generalistas estudiadas. En el resto de los nueve años registrados la pauta se incluye en intervalos masculinizados, pues los datos de los títulos dirigidos por mujeres oscilan entre mínimas de un 6% (en 2017) y máximas del 36% (en 2024).

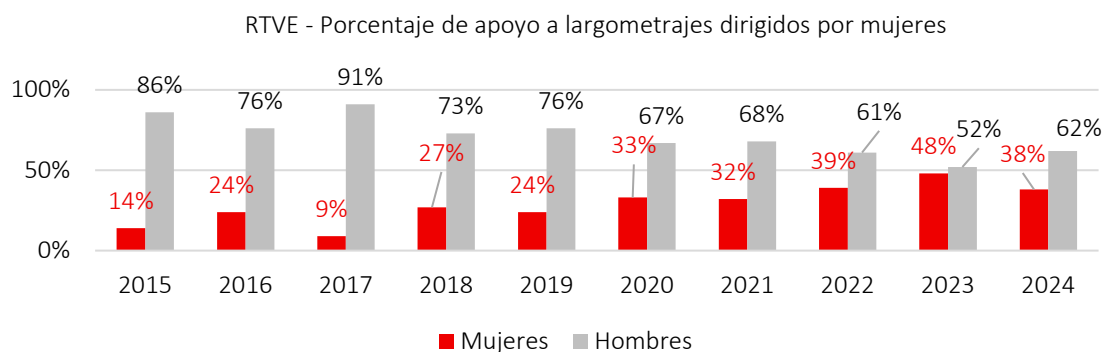
Desde 2015 a 2024 la representatividad de títulos dirigidos por mujeres obtiene una tasa de crecimiento promedio anual del 11%, que asciende al 12% si nos fijamos en 2019, junto con el considerable crecimiento promedio anual de los últimos cinco años. Ambos datos aluden a un crecimiento progresivo, pese a encontrarse un decrecimiento neto de 8 puntos porcentuales entre 2023 y 2024. Esto expresa que, tras años de crecimiento progresivo, se ha producido un decrecimiento del 8% en el apoyo por parte de las televisiones generalistas a los largometrajes dirigidos por mujeres.



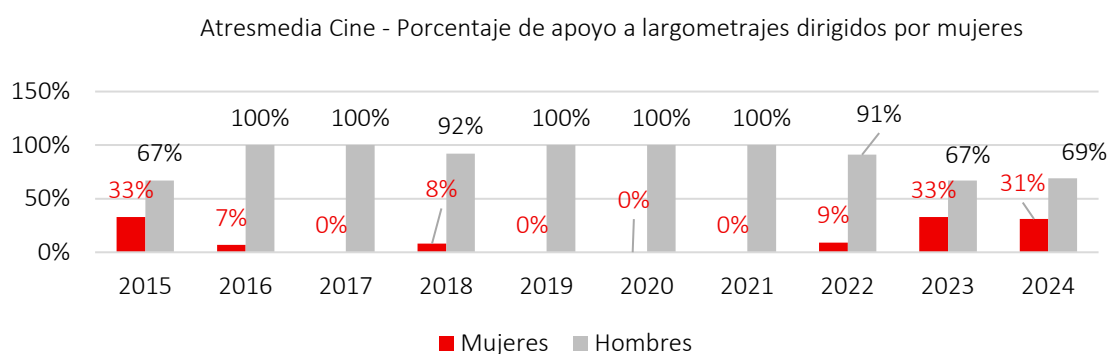
Desagregamos los datos de estos apoyos por cadena y obtenemos que tanto RTVE como Atresmedia Cine y Telecinco Cinema reproducen la misma tendencia de apoyo mayoritario a los largometrajes dirigidos por hombres a lo largo de todo el histórico. La principal diferencia que encontramos entre las cadenas es que RTVE ha apoyado todos los años largometrajes dirigidos por mujeres, mientras que en los últimos años el apoyo por parte de Atresmedia Cine y Telecinco Cinema ha sido nulo.

Comenzamos con **RTVE**, donde encontramos ese apoyo creciente a la compra o coproducción de largometrajes liderados por mujeres. RTVE obtiene un crecimiento promedio anual del 12% respecto de 2015 y del 10% respecto del 2019. El histórico daba comienzo en 2015 con una representatividad de títulos dirigidos del 14%, y llega a mínimas en 2017, con un 9%, y a máximas en 2023, con un 48%. Los resultados de 2023

rompen de manera excepcional con la tendencia masculinizada del apoyo histórico de RTVE, pues en 2024 la representatividad de los títulos dirigidos por mujeres vuelve a ubicarse por debajo del 40%, concretamente en el 38%.

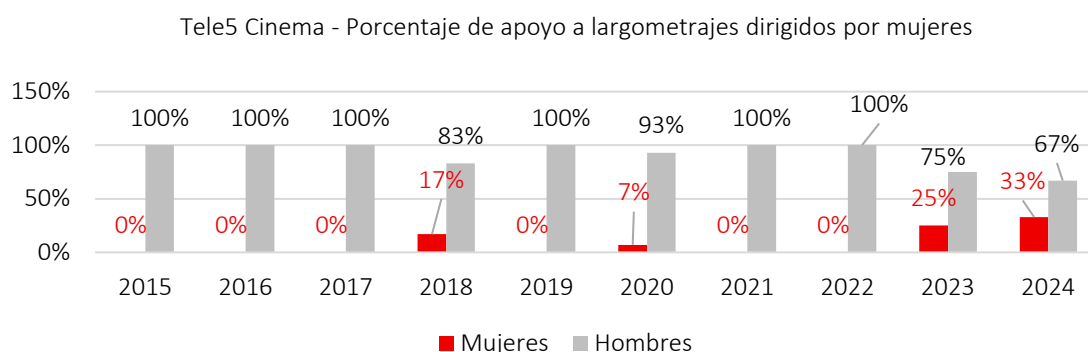


Atresmedia Cine ha apoyado títulos dirigidos por mujeres en seis de los diez años estudiados, esto es, en un 60% del mencionado periodo. En los años donde encontramos representatividad, el apoyo ha oscilado entre mínimas del 7% en 2016 y máximas del 33% en 2015 y 2023. El histórico finaliza con una representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres del 31%, lo que supone un descenso de 2 puntos porcentuales respecto del año anterior. La tasa de crecimiento promedio anual es negativa, situándose en un -1% debido al escaso apoyo que obtuvieron el primer año y al descenso experimentado en el último. La lectura positiva de este histórico es que, aunque resulte insuficiente, se ha brindado apoyo casi todos los años.



Telecinco Cinema es la cadena que más años ha acumulado de ausencias de títulos dirigidos por mujeres en su pauta de compra o coproducción. En total, en seis de los diez años de registro el apoyo de esta cadena se ha dirigido por completo a apoyar largometrajes dirigidos exclusivamente por hombres. En los cuatro años restantes en los

que sí encontramos representatividad de títulos dirigidos por mujeres, esta oscila entre mínimas del 7% (en 2020) y máximas del 33% (en 2024). Además, con los registros de 2023 y 2024, es posible señalar por primera vez en el histórico la presencia de liderazgo de mujeres, que se mantiene durante dos años consecutivos y con un crecimiento considerable de 8 puntos.



A modo de conclusión, podemos advertir que la pauta de apoyo realizada a través de la compra o coproducción de largometrajes españoles por parte de las principales cadenas televisivas responde a dinámicas históricamente masculinizadas. A lo largo de estos diez años, el respaldo de las televisiones hacia obras dirigidas por mujeres ha resultado insuficiente y marcadamente desigual, tanto en términos globales como en la comparación entre las diferentes cadenas.

Tabla 115. Resultados del evolutivo diferenciado por televisiones generalistas

año	Atresmedia cine					Telecinco cinema					RTVE				
	M	H	T	M%	H%	M	H	T	M%	H%	M	H	T	M%	H%
2015	2	4	6	33%	67%	0	4	4	0%	100%	5	30	35	14%	86%
2016	1	13	13	7%	100%	0	5	5	0%	100%	8	26	34	24%	76%
2017	0	10	10	0%	100%	0	5	5	0%	100%	3	29	32	9%	91%
2018	1	11	12	8%	92%	1	5	6	17%	83%	11	30	41	27%	73%
2019	0	4	4	0%	100%	0	3	3	0%	100%	10	32	42	24%	76%
2020	0	6	6	0%	100%	1	3	4	25%	75%	15	31	46	33%	67%
2021	0	2	2	0%	100%	0	2	2	0%	100%	14	30	44	32%	68%
2022	1	10	11	9%	91%	0	4	4	0%	100%	31	48	79	39%	61%
2023	3	6	9	33%	67%	1	3	4	25%	75%	24	26	50	48%	52%
2024	4	9	13	31%	69%	1	3	3	33%	67%	20	32	53	38%	60%
TOTAL	12	75	86	14%	87%	4	37	40	10%	93%	141	314	456	31%	69%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Aunque se constata un crecimiento progresivo en la representación de títulos dirigidos por mujeres, con un incremento promedio anual del 11% desde 2015 y del 12% desde 2019, la distribución continúa lejos de parámetros equitativos, a excepción de 2023, cuando se registró el mayor porcentaje de apoyo a títulos dirigidos por mujeres (44%). Sin embargo, se trata de un avance efímero que no llega a consolidarse, a juzgar por el retroceso de 8 puntos porcentuales experimentado en 2024, lo que puede sugerir que el incremento observado en años anteriores podría no estar garantizado en el futuro.

La desagregación por cadenas permite observar diferencias significativas. RTVE ostenta la trayectoria más sólida en cuanto al apoyo a los largometrajes liderados por mujeres, con presencia constante durante toda la década y expresando un crecimiento sostenido que alcanza un máximo del 48% en 2023. No obstante, la ligera caída registrada en 2024 (38%) alerta sobre la necesidad de reforzar políticas que aseguren la continuidad del avance. Atresmedia Cine y Telecinco Cinema, por su parte, han mostrado un compromiso insuficiente, además de intermitente, con la igualdad de género, apoyando largometrajes dirigidos por mujeres solo en seis o cuatro de los diez años analizados. A pesar de ello, registran una mejora sostenida en los últimos años, manteniendo la representatividad de títulos liderados por mujeres desde 2022 o 2023.

En definitiva, los datos evidencian una brecha de género persistente en las decisiones de compra y coproducción de las televisiones generalistas en relación con la dirección cinematográfica. Aunque se han producido avances, estos resultan frágiles, dispares entre cadenas y en riesgo de estancamiento o retroceso si no se adoptan medidas contundentes, sostenidas y estructurales que garanticen la igualdad de oportunidades para las mujeres en la industria audiovisual.

OBJETIVO 5

El papel de las plataformas en la producción de largometrajes españoles

Las plataformas han ido cobrando un impacto significativo y creciente en la producción de largometrajes españoles hasta llegar a posicionarse como un agente fundamental de la industria cinematográfica. Estas disponen de un mayor alcance y audiencia global, lo que les permite lograr que las películas españolas lleguen a audiencias más numerosas y heterogéneas y amplíen su visibilidad, así como que aumenten su potencial de ingresos y su capacidad de inversión.

En cuanto a su papel de inversión en producción, apuestan cada vez más por la producción de contenido original, proporcionan financiación adicional para la realización de películas y aumentan las oportunidades para cineastas españoles. Las plataformas están también ofreciendo diversidad de contenido, lo que fomenta la creatividad y la innovación en la industria cinematográfica española. Además, cabe resaltar su papel en el apoyo a talentos emergentes.

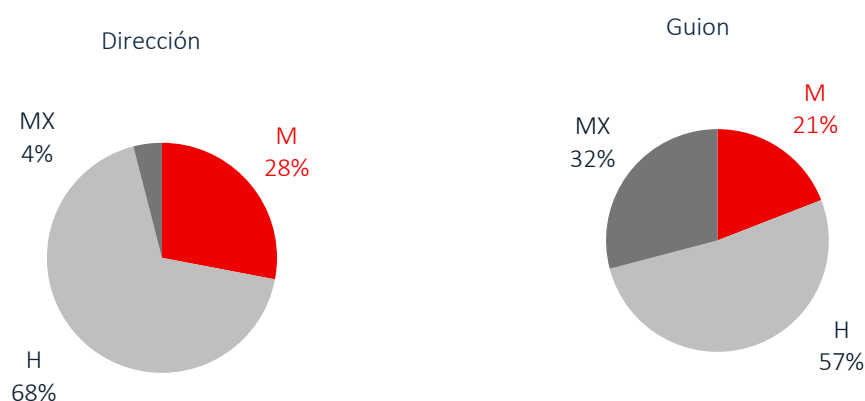
Las plataformas están marcando un punto de inflexión en la producción de largometrajes españoles al proporcionar financiación, alcance global y nuevas oportunidades para el cine español, contribuyendo al crecimiento y la diversificación de la industria cinematográfica en España.

Por todo esto, es importante incluir en el estudio, y con perspectiva de género, el papel de las plataformas de cine. Más concretamente, nos proponemos conocer cuántos de los largometrajes apoyados por las diferentes plataformas están siendo liderados por mujeres y cuántos de ellos por hombres. De esta manera podremos constatar si estas plataformas están apoyando o no al cine liderado por mujeres. Para ello hemos incluido a estudio las siguientes plataformas:

Netflix	Amazon Prime Video	Movistar+	Apple TV+
HBO	Disney+	Filmin	

1. Resultados sobre la representatividad de largometrajes liderados por mujeres apoyados por las plataformas en 2024

Las plataformas incluidas en la muestra ascienden a un total de siete. No obstante, en el caso de HBO Max, Disney+ y Apple TV+, ninguna ha producido ni estrenado (o no se han encontrado) largometrajes españoles en 2024. Por lo tanto, procedemos a presentar resultados procedentes de Netflix, Movistar+, Amazon Prime Video y Filmin. Comenzamos haciendo referencia a los datos totales que componen el sumatorio de las cinco plataformas citadas anteriormente, y en total obtenemos que se han estrenado 47 largometrajes españoles producidos por estas.



Según la modalidad de liderazgo y el resultado obtenido, advertimos que el 28% del total de los largometrajes producidos y estrenados por estas plataformas están dirigidos por mujeres, frente a un 4% de dirección mixta y a un 68% dirigidos en su totalidad por hombres. Tras la modalidad de la ocupación del Guion, la distribución es de un 21% de largometrajes guionizados en exclusiva por mujeres, un 32% coguionizados entre mujeres y hombres, y un 57% de guion exclusivo de hombres.

Con estos datos, observamos que la pauta genérica del sumatorio de las plataformas denota una baja representatividad de títulos liderados por mujeres, tanto tras el cargo de Guion como tras el de Dirección. En ambos casos, la representatividad apunta a un ejercicio masculinizado. Incluso si tenemos en cuenta la modalidad mixta en el caso de la ocupación del Guion, donde encontramos largometrajes que cuentan con mujeres tras el cargo, constatamos que tampoco llegaríamos a mínimos de intervalos

equitativos, lo cual expresa la fuerte masculinización de la pauta de apoyo por parte de las plataformas estudiadas.

Los datos relativos a la Dirección revelan que en 2024 los hombres siguen concentrando la mayoría de los créditos como directores de largometrajes en plataformas digitales, con un 68% de autoría masculina exclusiva, frente a un 28% de dirección femenina y apenas un 4% de equipos mixtos. Este reparto evidencia que la Dirección, como lugar de poder simbólico y liderazgo en el relato cinematográfico, continúa siendo uno de los espacios más resistentes al cambio en términos de equidad de género.

A continuación, procedemos a desgranar los datos por plataforma y a ofrecer los relativos a la ocupación de la Dirección y al Guion de los largometrajes que han sido apoyados por cada cadena.

Tabla 116. Resultados por plataforma

LARGOMETRAJES	Total	DIRECCIÓN						GUIÓN					
		M		MX		H		M		MX		H	
		n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%
NETFLIX	8	2	22%	1	11%	5	56%	0	0%	5	36%	9	64%
MOVISTAR+	29	10	34%	1	3%	18	62%	9	31%	7	24%	13	45%
APPLE TV	0	-	-	-	-	-	-	--	-	-	-	--	-
AMAZON PRIME VIDEO	8	1	13%	0	0%	7	88%	1	14%	3	43%	3	43%
DISNEY +	0	-	-	-	-	-	-	--	-	-	-	--	-
HBO Max	0	-	-	-	-	-	-	--	-	-	-	--	-
FILMIN	2	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%
TOTAL	47	13	28%	2	4%	32	68%	10	21%	15	32%	27	57%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

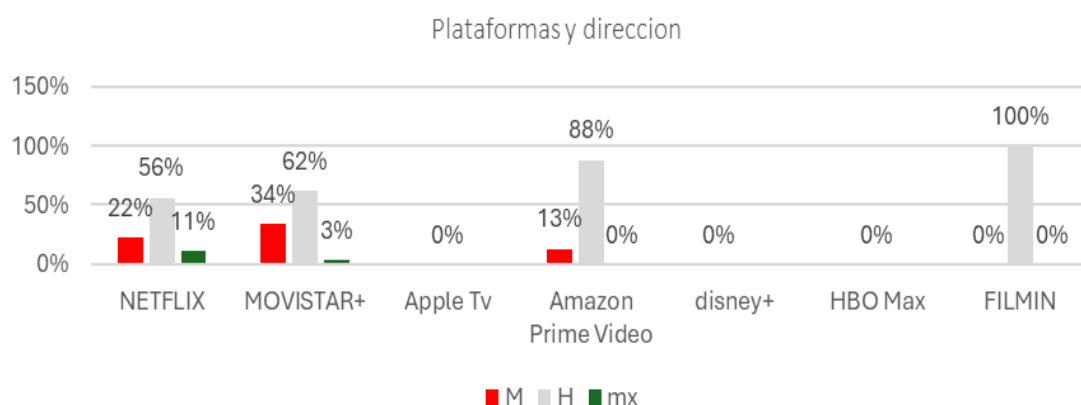
Netflix produjo ocho largometrajes, de los cuales el 22% están dirigidos por mujeres, un 11% por equipo mixto y un 56% por hombres. Si bien estos datos muestran una ligera apertura en comparación con años anteriores, los porcentajes siguen reflejando un modelo de autoría muy masculinizado. Movistar+ presenta mejores resultados, ya que la representatividad de títulos dirigidos por mujeres asciende a un 34%, aunque aún

predomina la dirección masculina, que representa un 62% del total. La representatividad de títulos con dirección mixta sigue siendo mínima, con un 3%.

Amazon Prime Video apenas incluye largometrajes dirigidos por mujeres. Su representatividad llega a un 13% entre sus ocho producciones, frente a un 88% restante de largometrajes dirigidos por hombres. Filmin produce dos largometrajes en 2024, ambos dirigidos por hombres (100%). La ausencia total de dirección femenina o mixta es especialmente significativa si se considera el tamaño reducido de la muestra.

Disney+, Apple TV+ y HBO Max no presentan datos de producción en largometrajes durante este año, por lo que no es posible incluirlas en el análisis.

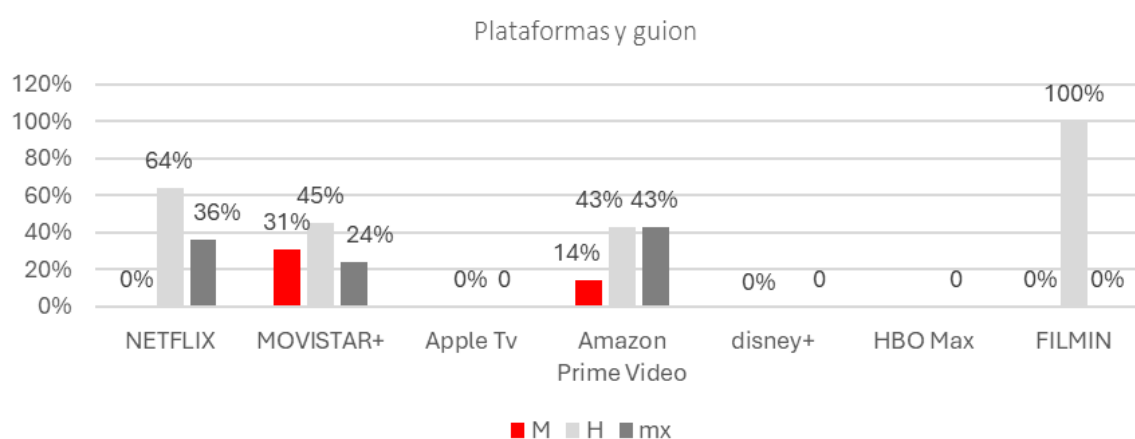
En conjunto, estos datos reflejan que la participación de directoras sigue siendo limitada y dependiente de decisiones puntuales por plataforma, sin que se evidencien políticas claras y sostenidas que garanticen la presencia de más mujeres en este rol.



En el caso del Guion, la autoría exclusivamente masculina sigue siendo mayoritaria, comportando un 57% del total de largometrajes apoyados. En cambio, los datos muestran una mayor apertura hacia la colaboración mixta tras el cargo de Guion, donde alcanzan una representatividad del 32%. La autoría exclusiva de mujeres se sitúa en el 21%. Esta configuración sugiere que el ámbito del Guion podría estar funcionando como un espacio más permeable a la participación de mujeres, al menos en contextos de coautoría, aunque la visibilidad de guionistas mujeres como autoras únicas aún es escasa.

En Netflix, ningún guion fue escrito únicamente por mujeres. Sin embargo, el 36% fueron trabajos de coautoría mixta y el 64% fueron realizados por hombres. Esta ausencia absoluta de largometrajes guionizados por mujeres refuerza la idea de un modelo creativo donde las mujeres solo acceden a espacios compartidos, pero no al protagonismo autoral. Movistar+ presenta una distribución más variada: 31% de guiones escritos por mujeres, 24% por equipos mixtos y 45% por hombres. Se trata del caso más equilibrado entre las plataformas analizadas, lo que sugiere la existencia de una política editorial o un ecosistema más favorable a la equidad y a la diversidad.

En Amazon Prime Video, los ocho largometrajes se reparten de una forma ligeramente más equitativa: 14% autoría femenina, 43% mixta y 43% masculina. Si bien la proporción de mujeres autoras únicas sigue siendo baja, la presencia de coautoría revela una tendencia hacia modelos más colaborativos y diversos. Filmin vuelve a mostrar un escenario completamente masculinizado, con el 100% de los largometrajes escritos por hombres. Al igual que en Dirección, este dato evidencia una falta total de inclusión de mujeres guionistas, incluso en formatos de coautoría. Para finalizar con las plataformas, la única película producida por Disney+ presenta también la ocupación del cargo de Guion exclusivamente masculina. Es cierto que solo ha apoyado un largometraje, pero resulta liderado en exclusiva por hombres.



A modo de resumen podemos indicar que, en términos generales, las plataformas integran una pauta masculinizada de apoyo a los largometrajes, pues obtenemos que la mayoría de ellos están liderados por hombres. Si diferenciamos por plataforma,

obtenemos casi una polaridad entre las que parecen brindar apoyo a los largometrajes liderados por mujeres en su dinámica selectiva frente a los que no.

Vemos, por ejemplo, cómo tras los tres largometrajes apoyados y estrenados en 2023 por Filmin encontramos un 67% dirigidos por mujeres y un 33% guionizados por estas, más un 33% de guion mixto. O el caso de Movistar+, donde, tras los 21 largometrajes, hay un 43% dirigidos por mujeres, un 24% guionizados en exclusiva por mujeres, más otro 10% de guion mixto.

En contraposición, encontramos a Disney+, que, aunque solo ha apoyado un largometraje español, lo ha hecho con una obra dirigida y guionizada en exclusiva por hombres. En posiciones algo más intermedias tenemos a Netflix, que ha apoyado 17 largometrajes, si bien tan solo el 7% de ellos están dirigidos por mujeres y un 36% presenta un guion mixto. O Amazon Prime Video, que ha apoyado seis largometrajes, pero que solo cuenta con presencia de mujeres tras el Guion, coincidiendo con una representatividad del 17% en modalidad exclusiva y mixta.

2. Histórico sobre la representatividad de largometrajes liderados por mujeres apoyados por las plataformas en 2023-2024

El análisis de los datos relativos a la dirección de largometrajes producidos por distintas plataformas digitales durante los años 2023 y 2024 revela tendencias significativas en cuanto a la presencia de mujeres, hombres y equipos mixtos en los principales puestos de liderazgo. El análisis desde la perspectiva de género permite observar tanto avances como retrocesos en las dinámicas de apoyo por parte de las plataformas a los largometrajes liderados por mujeres.

En términos generales, la proporción de largometrajes dirigidos por mujeres pasó del 27% en 2023 al 28% en 2024, mostrando una leve mejora. Sin embargo, el dato más relevante a nivel estructural es la irrupción de los equipos de dirección mixtos, que pasaron del 0% al 4% en el mismo periodo. No obstante, los largometrajes dirigidos por hombres continúan siendo predominantes, aunque con un descenso del 73% en 2023 al 68% en 2024. Estos datos globales tras el cargo de Dirección sugieren una lenta apertura

hacia modelos más diversos, si bien prevalece la desigualdad de género como rasgo estructural del sistema de producción cinematográfico en plataformas digitales.

Tabla 117. Resultados por plataforma y cargo Dirección. Años 2023 y 2024

LARGOMETRAJES	DIRECCIÓN 24					DIRECCIÓN 23		
	Total	Total	M	MX	H	M	MX	H
	2024	2023	%	%	%	%	%	%
NETFLIX	8	14	22%	11%	56%	7%	0	93%
MOVISTAR+	29	21	34%	3%	62%	43%	0	57%
APPLE TV+	0		-	-	-	-	0	-
AMAZON PRIME VIDEO	8	6	13%	0%	88%	0%	0	100%
DISNEY+	0	1	-	-	-	0%	0	100%
HBO Max	0		-	-	-	-	0	-
FILMIN	2	3	0%	0%	100%	67%	0	33%
TOTAL	47	45	28%	4%	68%	27%	0	73%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Netflix muestra el avance más notable en términos de apoyo a los largometrajes dirigidos por mujeres. En 2023, el 93% de sus largometrajes fueron dirigidos por hombres, con apenas un 7% dirigidos por mujeres. En 2024, los largometrajes dirigidos por mujeres ascienden hasta el 22% y la codirección mixta alcanza un 11%, reduciendo la representatividad de la dirección masculina al 56%.

Movistar+, por el contrario, presenta un retroceso. Si bien en 2023 las mujeres dirigieron el 43% de los largometrajes, en 2024 este porcentaje desciende al 34%, mientras que la dirección masculina aumenta al 62%. Se introduce un 3% de dirección mixta, aunque el descenso de la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres es relevante.

Amazon Prime Video, que en 2023 no presentó ningún largometraje con dirección de mujeres, alcanza un 13% en 2024. Un avance modesto pero significativo partiendo de una base nula. Sin embargo, sigue sin incorporar equipos mixtos.

Filmin, en cambio, representa el caso más preocupante. En 2023 fue la plataforma con mayor porcentaje de largometrajes dirigidos por mujeres, con un 67%, pero en 2024 cae abruptamente a un 0%, otorgando el 100% a los largometrajes dirigidos por hombres.

Este cambio drástico, aparte de tener en cuenta los bajos números que conforman las muestras y la volatilidad que suponen, puede interpretarse como una evidencia de que los avances en paridad no están consolidados y dependen de decisiones puntuales, más que de políticas de género eficaces y sostenidas.

Por su parte, plataformas como Disney+, Apple TV+ y HBO Max presentan una producción muy escasa o directamente nula durante el periodo analizado, por lo que no se pueden extraer conclusiones representativas.

Los datos permiten afirmar que, si bien existen señales de mejora en términos de diversidad en la dirección, especialmente en la aparición de equipos mixtos y algunos incrementos en dirección realizada por mujeres, el peso de los largometrajes dirigidos exclusivamente por hombres sigue siendo abrumador. La estructura desigual del sector cinematográfico no ha sido modificada sustancialmente y los avances son, en muchos casos, frágiles y reversibles. Asimismo, se evidencia que los cambios positivos están ligados a plataformas concretas (como Netflix), lo que sugiere que las políticas de producción interna y los compromisos institucionales son factores determinantes para la incorporación de mujeres en puestos de liderazgo creativo. Por otro lado, la introducción de direcciones mixtas podría interpretarse como una vía intermedia, posibilitando la incorporación de mujeres sin que estas ocupen necesariamente el cargo exclusivo de Dirección. No obstante, aún es pronto para evaluar el impacto de esta modalidad en la transformación estructural del sector.

La comparación entre 2023 y 2024 permite constatar que la representación de mujeres en la dirección de largometrajes en plataformas digitales ha experimentado un leve avance, pero que todavía se encuentra lejos de alcanzar niveles de paridad. La presencia de la dirección masculina continúa siendo la tendencia predominante, y los retrocesos como el de Filmin alertan sobre la inestabilidad de los avances conseguidos. Por ello, resulta imprescindible seguir promoviendo la implementación de políticas públicas de igualdad de género en el sector, así como mecanismos de financiación con perspectiva de género y estrategias institucionales en las plataformas que garanticen la igualdad de oportunidades y una transformación real en los modelos de producción cinematográfica.

El análisis de la autoría de guion en largometrajes producidos por plataformas digitales durante los años 2023 y 2024 permite abordar la distribución del trabajo creativo en función del género de las personas responsables del guion. En este sentido, el Guion, al igual que la Dirección, constituye un espacio central de autoría y poder simbólico dentro de la creación audiovisual. Observar quién escribe las historias que se producen y consumen es clave para comprender qué voces son legitimadas y qué miradas se están narrando.

En el total de largometrajes analizados, los datos muestran un avance en la participación de mujeres y de equipos mixtos en la escritura de guiones, pasando del 16% al 21% y del 20% al 32% respectivamente. La autoría masculina continúa siendo mayoritaria, con más de la mitad de los guiones escritos exclusivamente por hombres, con un 57% de representatividad en 2024, si bien se aprecia una reducción sostenida respecto a 2023, donde llegaron al 64%. Asimismo, destaca el aumento notable de los equipos mixtos, que pasan del 20% al 32%, y una leve mejora en la autoría de mujeres, que supone un incremento del 16% al 21% en 2024.

Tabla 118. Resultados por plataforma y cargo Guion. Años 2023 y 2024

LARGOMETRAJES	GUION 24					GUION 23		
	Total	Total	M	MX	H	M	MX	H
	2024	2023	%	%	%	%	%	%
NETFLIX	8	14	0%	36%	64%	0%	36%	64%
MOVISTAR+	29	21	31%	24%	45%	24%	10%	66%
APPLE TV+	0		-	-	-			
AMAZON PRIME VIDEO	8	6	14%	43%	43%	17%	17%	66%
DISNEY+	0	1	-	-	-	0%	0%	100%
HBO Max	0		-	-	-			
FILMIN	2	3	0%	0%	100%	33%	33%	33%
TOTAL	47	45	21%	32%	57%	16%	20%	64%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Netflix ofrece la misma distribución desequilibrada en ambos años: ningún guion fue escrito exclusivamente por mujeres, aunque hubo un 36% de autoría mixta y una mayoría de autoría exclusiva de hombres, con un 64% de representatividad. La ausencia

total de mujeres como autoras únicas, aunque con fuerte presencia tras la coautoría, se revela como un dato preocupante en términos de género.

Movistar+ mejora la representatividad de largometrajes guionizados por mujeres y en modalidad mixta, que pasa del 24% al 31% y del 10% al 24% respectivamente. La representatividad de largometrajes guionizados por hombres, por tanto, desciende desde un 66% al 45%, mostrando un avance real y sostenido que llega a establecerse en una distribución equitativa.

Amazon Prime Video mantiene una tendencia de diversificación. En 2023 los largometrajes guionizados por hombres alcanzaban el 66%, mientras que en 2024 este dato desciende al 43%. La representatividad de largometrajes guionizados por mujeres y de autoría mixtas aumentan ligeramente (14% y 43% respectivamente), lo cual indica una mejora en la representatividad, aunque todavía sin alcanzar un equilibrio pleno.

Filmin, por su parte, que en 2023 mostraba una interesante distribución equitativa entre largometrajes liderados por mujeres guionistas (33%), mixtas (33%) y masculinas (33%), en 2024 presenta un completo retroceso, con el 100% de los guiones escritos por hombres. Al igual que en el caso de la dirección, esta regresión alerta sobre la inestabilidad de los avances logrados y la necesidad de políticas sostenidas. Y aunque las muestras de largometrajes son bajas, entre un año y otro encontramos una diferencia de un largometraje.

Disney+, Apple TV+ y HBO Max no presentan suficiente producción en estos dos años como para extraer conclusiones válidas. Sin embargo, en 2023 Disney+ produjo un único largometraje con guion masculino (100%) y ninguno en 2024.

El análisis permite observar que la escritura de guiones continúa siendo un espacio predominantemente masculinizado en las plataformas digitales, aunque con señales de apertura. El aumento del trabajo colaborativo (guiones mixtos) puede interpretarse como una estrategia intermedia para incluir voces igualitarias, pero también plantea interrogantes sobre la visibilidad y el reconocimiento de la autoría individual de las mujeres. El caso de Netflix, que no presenta ninguna mujer autora en solitario en dos años consecutivos, resulta especialmente problemático si se considera su alcance global. En cambio, Movistar+ destaca por su progreso, mostrando que los cambios positivos son

posibles cuando se implementan políticas de inclusión y criterios de selección con perspectiva de género. La situación de Filmin evidencia, una vez más, la fragilidad de los avances: pasar de un modelo equitativo a uno completamente masculinizado en apenas un año refleja que la igualdad de género no es aún una estructura consolidada sino un proceso costoso.

Los datos analizados permiten afirmar que la representatividad de mujeres en la autoría de guiones ha mejorado de forma moderada entre 2023 y 2024, especialmente gracias al incremento de trabajos en coautoría mixta. No obstante, la autoría masculina continúa dominando el campo y la visibilidad de las guionistas sigue siendo limitada en muchas plataformas. Por tanto, resulta crucial consolidar políticas activas de promoción, selección y visibilidad de guionistas mujeres y disidencias, con el objetivo de garantizar una verdadera diversidad de voces que escriben las historias que llegan a la audiencia. La narrativa audiovisual no solo refleja la sociedad, sino que contribuye a imaginarla: quién lo escribe importa.

El análisis conjunto de los datos relativos a la Dirección y al Guion de largometrajes producidos por plataformas digitales revela patrones comunes y algunas divergencias en la distribución de los cargos creativos según género. En ambos casos, se observa un predominio sostenido de la autoría masculina, aunque con ciertas mejoras en la inclusión de mujeres y de equipos mixtos en 2024 respecto al año anterior.

Como tendencias comunes, se identifica el aumento de equipos mixtos, tanto en Dirección como en Guion, donde se consolida la presencia de estos. En Dirección aparecen por primera vez (4%), mientras que en Guion aumentan significativamente (del 20% al 32%). Esto sugiere un camino intermedio hacia una mayor igualdad, aunque no garantiza una visibilidad equitativa de las mujeres como autoras individuales. Además, se advierte en la reducción de la hegemonía masculina, ya que en ambos campos los porcentajes de autoría exclusivamente masculina disminuyen; del 73% al 68% en cuanto a la Dirección, y del 64% al 57% respecto al Guion. Si bien la reducción es modesta, marca una tendencia que podría consolidarse con la implementación de políticas de género sostenidas que resulten más efectivas.

En la comparativa anual también se identifican progresos desiguales entre plataformas. Netflix mejora en Dirección (más mujeres y más coautoría), pero no presenta ninguna representatividad de mujeres tras el Guion en los años estudiados. Movistar+ avanza en ambos campos, con datos más equilibrados. En cambio, encontramos el caso de Filmin, cuyo retroceso resulta especialmente preocupante, al no mostrar ninguna representatividad de mujeres en ninguno de los cargos.

En cuanto a las diferencias más relevantes, vemos cómo el cargo de Dirección presenta una mayor desigualdad de base, aunque mejora considerablemente en 2024 (especialmente en Netflix). El cargo de Guion muestra una distribución más variada, con avances significativos tras la incorporación de equipos mixtos. Sin embargo, sigue siendo un espacio donde la autoría exclusiva de mujeres es baja y en ocasiones invisibilizada.

Pese a experimentar ligeras mejoras en términos de representatividad, especialmente en la coautoría, la participación de mujeres en los principales cargos creativos del cine producido por plataformas sigue siendo minoritaria y frágil. La hegemonía masculina persiste, y los avances dependen en gran medida de decisiones editoriales o políticas internas de cada plataforma, sin que existan mecanismos estables y transversales de equidad de género.

Para lograr una transformación estructural, no basta con registrar mejoras puntuales: es necesario implementar políticas de inclusión sostenida, fortalecer la visibilidad de las mujeres como autoras individuales y promover mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas en la industria audiovisual.

CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO II

Mujeres y economía en el sector cinematográfico del largometraje

Conclusiones 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, las ayudas generales destinadas a proyectos de mayor envergadura no presentan apenas brecha (diferencia de 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 revela un patrón claro: la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres disminuye según aumentan los costes medios. En Animación, el género más costoso, no hay ninguna directora. En Ficción, con un 74% de la muestra, 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%). 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, la brecha era del -60% y, aunque en 2024 se ha reducido al -24%, lo cual expresa un cambio lento y progresivo, esta evolución supone una reducción neta de 36 puntos en 14 años, con una tasa de crecimiento promedio del -7% anual.

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.

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

1. El 40% de los largometrajes subvencionados 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 financiados 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 cinematográfica liderada mayoritariamente por mujeres? El 87% de los proyectos financiados presentan una producción exclusivamente femenina.

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 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: 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 fuertemente femenina en las ayudas generales de 2024, con un 92% de proyectos producidos exclusivamente por mujeres.

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, sin embargo, destaca por su alta feminización, alcanzando un 92% en producción exclusivamente femenina.

7. En las ayudas selectivas de 2024, encontramos un 42% de los proyectos dirigidos, un 44% guionizados y un 82% de producción ejecutiva liderada por mujeres.

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%, evidenciando una mejora constante en la participación de las mujeres tras los principales cargos de liderazgo.

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.

Conclusiones 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.

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 también pueden impulsar tanto la participación femenina como su acceso a importes medios más altos.

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.

Conclusiones 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 Cinema, en cambio, muestran un respaldo menos sólido, resultando incluso nulo en algunos periodos.

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.

Conclusiones 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.

Las plataformas permiten que los largometrajes españoles alcancen audiencias globales, ofreciendo financiación adicional para la producción, fomentando la innovación y apoyando a talentos emergentes. Sin embargo, 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, solo 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. Movistar+ lidera la apuesta por la igualdad de género en la producción de cine español en plataformas.

Entre las plataformas que producen cine español, Movistar+ destaca por un respaldo continuado, en estos dos años estudiados, a películas dirigidas y guionizadas por mujeres. No obstante, el apoyo a largometrajes dirigidos por mujeres que partía de un 43% (de 29 largometrajes) en 2023 disminuye a hasta el 34% (de 21) en 2024. En cambio, tras los largometrajes apoyados la representatividad de títulos guionizados por mujeres pasa del 24% en 2023 al 31%.

3. Las plataformas presentan bajos niveles de apoyo a largometrajes de directoras y guionistas.

Estas plataformas mantienen un perfil marcadamente masculinizado, con porcentajes mínimos o nulos de mujeres en cargos de dirección y guion, a pesar de su peso en la industria. Netflix pasa de un 7% de títulos dirigidos por mujeres a un 22% en 2024 (de 8

largometrajes), pero tras el guion sigue habiendo ausencia de mujeres. Amazon Prime pasa de un 0% de apoyo a largometrajes dirigidos por mujeres a un 13% (de 8 largometrajes) y tras el guion disminuye de un 17% en 2023 a un 14%. Filmin, que partía con un apoyo líder del 67% de largometrajes dirigidos por mujeres en 2023, pasa a un 0% en 2024 (de 2 largometrajes). Y tras el guion, el apoyo desciende de un 33% a un 0%. Finalmente, Disney+, apoyó un solo largometraje en 2023, y lo hizo con un equipo exclusivamente masculino.

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 (de 45 largometrajes producidos en total) y en 2024 aumentan 1 punto porcentual alcanzando un 28% (de 47 largometrajes). 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.

CAPÍTULO III

**La representatividad de directoras y guionistas
en los diferentes tipos de reconocimientos
públicos: premios y festivales**

El reconocimiento público constituye una herramienta fundamental para visibilizar, validar y valorar el trabajo de profesionales en un campo específico. Asimismo, funcionan como espacio para la emergencia de modelos de referencia (identificación y desidentificación), con un impacto crucial tanto en profesionales del sector como en la sociedad en general, especialmente relevante en términos de género. En el ámbito cinematográfico, y más específicamente en relación con los largometrajes, encontramos dos formas principales de reconocimiento público: los premios y los festivales.

Entendemos los premios como una forma de reconocimiento directo, otorgado a una o varias personas por sus contribuciones individuales al sector cinematográfico. Dentro de esta categoría se incluyen el Premio Nacional de Cinematografía, el Goya de Honor y la Medalla de Oro de la Academia de Cine.

Por su parte, el reconocimiento vinculado a los festivales se considera indirecto, ya que se asocia al desempeño de un cargo específico en un largometraje concreto. En este estudio se analizan festivales celebrados tanto en el territorio español como en el ámbito internacional, con un total de seis festivales nacionales y 14 internacionales, cuyo listado se detalla más adelante.

El objetivo principal de este capítulo es analizar la representatividad de directoras y guionistas, así como de sus homólogos masculinos, que han recibido reconocimiento público —ya sea directo o indirecto— durante el año 2024. Como objetivo secundario, estos datos se integran en un registro histórico que permite observar la evolución del reconocimiento público a profesionales de la Dirección y el Guion desde 2015.

Para ello, se emplea una metodología cuantitativa, siguiendo los mismos criterios y parámetros utilizados en informes anteriores. Esta continuidad metodológica nos permite comparar los resultados a lo largo de un periodo de nueve años, desde 2015 hasta 2024.

Cabe recordar que el objeto de estudio se limita a los reconocimientos otorgados a profesionales en las áreas de Dirección y Guion. La muestra está compuesta por 3 premios nacionales y 20 festivales, de los cuales 6 son nacionales y 14 internacionales. En el caso de los festivales nacionales, solo se registran los largometrajes españoles premiados en sus distintas categorías. En cambio, en los festivales internacionales se

incluyen tanto las obras premiadas como las seleccionadas, debido a la mayor competitividad que implica el contexto internacional.

Premios de carácter nacional	Festivales nacionales	Festivales internacionales
<ul style="list-style-type: none">- Premio Nacional de Cinematografía- Goya de Honor- Medalla de Oro de la Academia de Cine	<ul style="list-style-type: none">- Festival Internacional de Cine de Gijón- Festival de Málaga- Festival Internacional de Cine de San Sebastián- Festival de Cine Europeo de Sevilla- Sitges. Festival internacional de Cinema Fantàstic de Catalunya- Seminci. Semana Internacional de Cine de Valladolid	<ul style="list-style-type: none">- Festival Internacional de Cine de Berlín- Festival Internacional de Cine de Venecia- Festival Internacional de Cine de Busan<ul style="list-style-type: none">- Festival de Cine de Sundance- Festival de Cine de Mar del Plata- Festival Internacional de Cine de Tokio<ul style="list-style-type: none">- Festival de Cannes- Festival Internacional de Cine de Toronto- Festival Internacional de Cine de Locarno- Festival Internacional de Cine de Animación de Annecy- Festival Internacional de Cine de Róterdam- Festival de Cine del Mundo de Ámsterdam- Festival Internacional de Cine de Miami- Festival Internacional de Cine de Karlovy Vary

Adicionalmente, este capítulo incluye un análisis específico de la dinámica de reconocimiento en los premios de carácter nacional, evaluando todos los cargos profesionales en los que las mujeres han sido premiadas a lo largo de la historia. Este apartado busca, en primer lugar, identificar y constatar posibles patrones de desigualdad en la cultura del reconocimiento. En segundo lugar, tiene como propósito visibilizar y poner en valor la diversidad de mujeres profesionales en el sector, más allá de la Dirección y el Guion, así como señalar aquellas áreas en las que todavía no existen referentes femeninos premiados. De esta manera, se pretende contribuir al fortalecimiento de una cultura cinematográfica más igualitaria, diversa y representativa.

I. Representatividad de directoras y guionistas en los diferentes tipos de reconocimientos públicos: premios y festivales 2024

El Premio Nacional de Cinematografía 2024 ha reconocido el trabajo de la productora María Zamora, el Goya de Honor (2025) ha galardonado a la actriz Aitana Sánchez-Gijón y la Medalla de Oro de la Academia de Cine al director y guionista Adolfo Aristarain. Como en este objetivo solo estudiamos los reconocimientos que recaen sobre los cargos de Dirección y Guion, obtenemos que, en 2024, el reconocimiento procedente de los premios se presenta masculinizado, ocupando el 100% de la representatividad de estos.

Tabla 119. Premios de carácter nacional en 2024: Dirección y Guion

	M	H	T	%M	%H
P. Nacional de Cinematografía	0	0	0	0%	0%
Goya de Honor	0	0	0	0%	0%
Medalla de Oro de la Academia	0	1	1	0%	100%
Total	0	1	1	0%	100%



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El reconocimiento procedente del total de festivales nacionales e internacionales estudiados se distribuye en un 36 % de representatividad de directoras y guionistas y un 63 % de directores y guionistas.

Los resultados que emanan de los festivales nacionales se reparten entre el 30 % en el caso de las mujeres reconocidas por su trabajo como directoras y guionistas, y el 70 % en el de los hombres directores y guionistas. En los festivales internacionales obtenemos un reconocimiento superior para directoras y guionistas. Este reconocimiento asciende al 39 % en el caso de las mujeres y es del 61 % en el caso de sus compañeros análogos. Como podemos observar, este porcentaje continúa siendo masculinizado, aunque se encuentra a tan solo 1 punto porcentual de alcanzar intervalos equitativos.

Tabla 120. Resultados segregados por género de los reconocimientos a Dirección y/o Guion en los festivales nacionales e internacionales celebrados en 2024

	M	H	T	%M	%H
F. Nacionales	7	16	23	30%	70%
F. Internacionales	22	35	57	39%	61%
Total	29	51	80	36%	64%



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Si nos fijamos en la sumatoria de premios y festivales, obtenemos que la representatividad de mujeres en función del reconocimiento otorgado supone un 38%, mientras que un 62% es ocupado por hombres. Si bien los datos evidencian una persistente masculinización en el ámbito del reconocimiento público, los porcentajes se sitúan relativamente próximos al umbral mínimo considerado equitativo, concretamente a tan solo 2 puntos porcentuales. Además, cabe señalar que la representatividad de profesionales directoras y guionistas es inferior a la de sus compañeros.

Tabla Reconocimiento público 2024 y representatividad de mujeres y hombres

	M	H	T	%M	%H
Premios	0	1	1	0%	100%
Festivales	29	51	80	36%	64%
Total	29	52	81	38%	62%

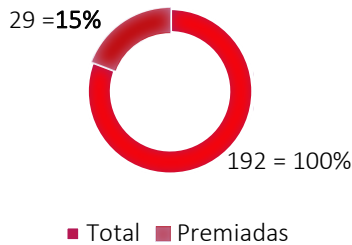


Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

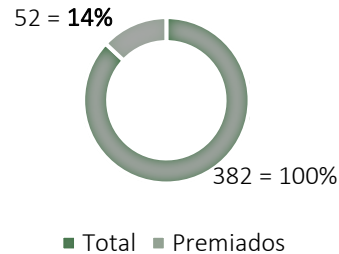
En el Capítulo I de este informe obteníamos que en los ámbitos de la Dirección y el Guion las mujeres ascienden a una muestra de profesionales total de 192, mientras que la de los hombres alcanza 382. De este dato podemos extraer la frecuencia de reconocimiento, que indica el porcentaje de reconocimiento recibido por mujeres y hombres en relación con el número total de profesionales, lo que nos permite

constatar que, en 2024, 15 de cada 100 directoras y guionistas obtuvieron reconocimiento a través de premios y festivales, frente a una frecuencia de 14 de cada 100 en el caso de sus compañeros análogos.

Mujeres reconocidas vs al cargo



Hombres reconocidos vs total al cargo



A modo de conclusión, podríamos indicar que, aunque el porcentaje total de reconocimiento a profesionales tras los cargos de Dirección y Guion sigue mostrando una representatividad masculinizada, con un 38% de reconocimiento a mujeres y un 62% a hombres, la frecuencia de reconocimiento al trabajo realizado por estas es, en cambio, superior.

II. Evolución sobre la representatividad de directoras y guionistas en los reconocimientos públicos: 2015-2024

Con los datos de 2024, sumamos un histórico de diez años que posibilita el análisis de la evolución sobre la representatividad de directoras y guionistas tras los reconocimientos públicos. En total, se ha registrado que 593 profesionales han recibido reconocimiento tanto de manera directa (a través de premios) como indirecta (a través de los festivales). El 27% de ellos fueron otorgados a mujeres directoras y/o guionistas, mientras que el 73% restante han recaído sobre directores y/o guionistas.

Desglosamos este total por tipo de reconocimiento y obtenemos que, tras los premios otorgados en los diez años de estudio, las directoras y guionistas representan un 23% del total, mientras el 77% de los premios han recaído sobre sus compañeros análogos.

Respecto de los festivales nacionales, la distribución porcentual es de un 33% de reconocimiento a mujeres y un 67% a hombres. Y, finalmente, la representatividad de mujeres tras el reconocimiento procedente de festivales internacionales es de un 25%, frente a un 75% de reconocimiento a directores y guionistas.

Tabla 122. Resultados totales por sexo de los reconocimientos a Dirección y/o Guion en los reconocimientos públicos: 2015-2024

2015-2024	M	H	T	%M	%H
Premios	3	10	13	23%	77%
F. Nacionales	72	149	221	33%	67%
F. Internacionales	88	271	359	25%	75%
Total	163	430	593	27%	73%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En términos de frecuencia de reconocimiento, obtenemos que, en estos diez años, 16 de cada cien directoras y guionistas han sido reconocidas de manera directa o indirecta, mientras que en caso de directores y guionistas la frecuencia se sitúa en 13 de cada cien.

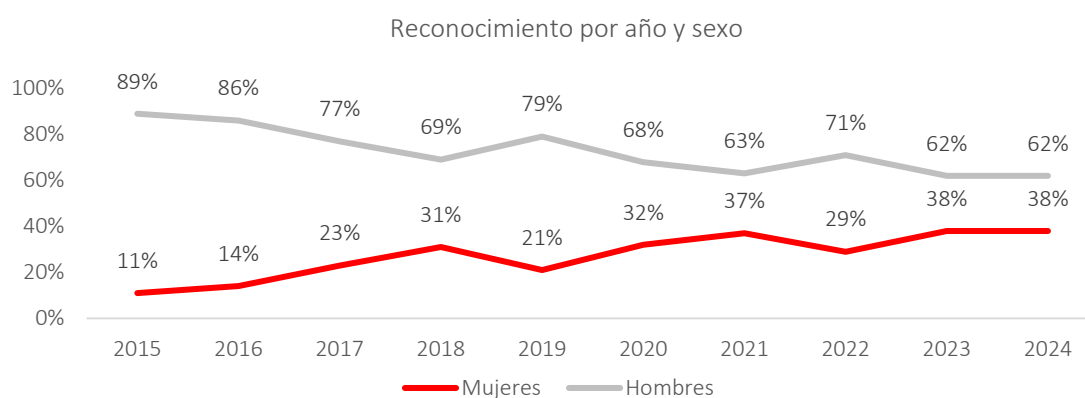
Tabla 123. Resultados totales. Frecuencia de reconocimiento por sexo: 2015-2024

2015-2024	M	H
Premiadas/os	163	430
Total D Y G	1.046	3.359
Frecuencia	16%	13%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El análisis longitudinal de los datos evidencia que a lo largo de los diez años estudiados el porcentaje de reconocimiento otorgado a hombres supera de manera sistemática al de las mujeres. No obstante, aunque los porcentajes se han mantenido masculinizados, se observa una tendencia positiva hacia el incremento del reconocimiento a directoras y/o guionistas.

El histórico daba comienzo en 2015, año en el que las mujeres recibieron el porcentaje más bajo de reconocimiento, con un 11% del total. Nueve años más tarde esta cifra alcanza su valor más alto, y por segundo año consecutivo, con un 38% de reconocimiento al trabajo de directoras y guionistas. Se experimenta un incremento de 27 puntos porcentuales y, en términos de tasa de crecimiento promedio anual, se estima un aumento del 15 % en los últimos nueve años y del 13% en el último quinquenio. Además, esto se traduce en una tendencia descendente de reconocimiento al trabajo de directores y guionistas, con una tasa de decrecimiento anual del -4% en el total del periodo y del -5 % en los últimos cinco años.

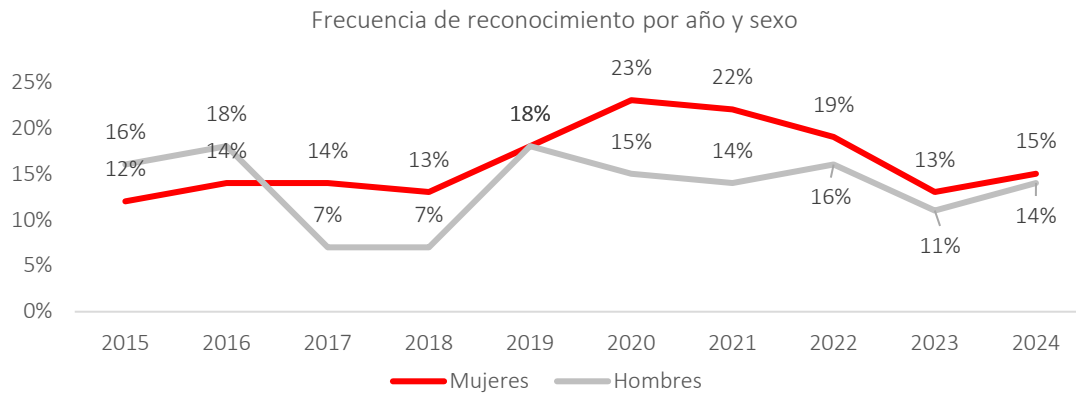


A lo largo del histórico observamos, por tanto, una tendencia clara hacia el aumento del reconocimiento a directoras y guionistas, lo cual constituye un indicio alentador de transformación estructural de las asimetrías de género.

En cuanto a la frecuencia de reconocimiento a lo largo de este periodo, esta apuntaría a un mayor rendimiento proporcional de las mujeres en la mayoría de los años evaluados. Más concretamente, en ocho de los diez años analizados la frecuencia de reconocimiento a mujeres ha sido superior.

En 2015, esta frecuencia era de 12 mujeres reconocidas por cada cien profesionales, cifra que ascendió a 15 por cada cien en 2024. Sin embargo, estos valores se sitúan entre los más bajos del histórico, ya que en 2021 y 2022 alcanzaron sus máximos con 22 y 23 de cada cien, respectivamente. En el caso de los hombres, la frecuencia de reconocimiento en 2015 fue de 16 de cada cien y finaliza en 2024 con un resultado de 14 de cada cien.

La tasa de crecimiento promedio anual de la frecuencia femenina se sitúa en un 3% en el total del periodo, aunque desciende a un -4% si se consideran solo los últimos cinco años. En cambio, la frecuencia de reconocimiento masculina muestra un descenso más sostenido: -1% de media anual en el histórico y -5% en el último quinquenio.



En cuanto a la tasa de crecimiento promedio anual respecto de la frecuencia de reconocimiento a directoras y guionistas, esta supone un 3% respecto de los últimos nueve años, y un -4% si nos remitimos a los últimos cinco años. En el caso del reconocimiento a sus compañeros análogos, la tasa de crecimiento promedio anual respecto de todo el histórico es de un -1% y del -5% si tenemos en cuenta el intervalo de los últimos cinco años.

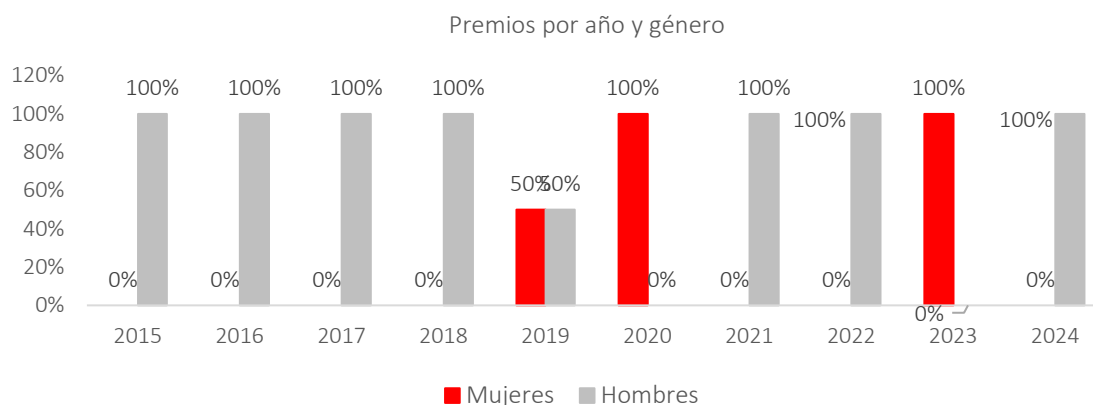
Tabla 124. Porcentaje de reconocimiento por premio y género: 2015-2024

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TCP 10	TCP 5
PREMIOS	M	0%	0%	0%	0%	50%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	-100%
	H	100%	100%	100%	100%	50%	0%	100%	100%	0%	100%	0%	15%
F. NACIONALES	M	15%	18%	25%	32%	25%	41%	48%	36%	39%	30%	8%	4%
	H	85%	82%	75%	68%	75%	59%	52%	64%	61%	70%	-2%	-1%
INTERNACIONALES	M	10%	12%	22%	30%	19%	27%	30%	24%	36%	39%	16%	15%
	H	90%	88%	78%	70%	81%	73%	70%	76%	64%	64%	-4%	-5%

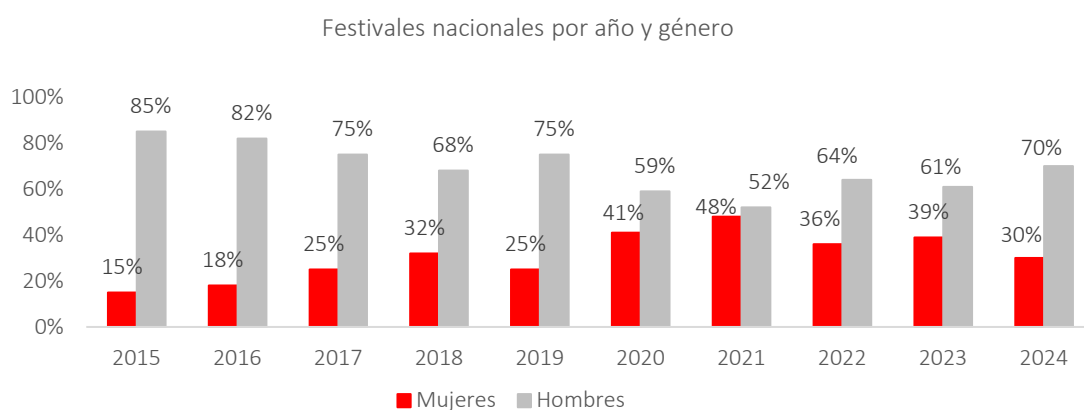
Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Otro elemento relevante del análisis histórico es el tipo o la procedencia del reconocimiento recibido. Es significativo que en el caso de los premios únicamente se

ha reconocido el trabajo de directoras y guionistas en tres de los diez años estudiados (2019, 2020 y 2023), frente a una proporción de ocho de los diez años en el caso de los premios a directores y guionistas.



Cabe señalar que los reconocimientos a directoras y guionistas recibidos en los premios proceden exclusivamente del Premio Nacional de Cinematografía. Resulta especialmente relevante que ni el Goya de Honor ni la Medalla de Oro han distinguido en los últimos diez años a mujeres directoras o guionistas, hecho que evidencia una clara desigualdad en la distribución de prestigio institucional.



En lo que respecta a los festivales nacionales, es preciso destacar el aumento en el porcentaje de representatividad de las directoras y guionistas, aunque en los últimos tres años se ha registrado un descenso. En 2015 el reconocimiento a directoras y guionistas llegó a su mínimo y se situó en un 15%, y en 2024 el histórico se cierra con un 30%. Por encima de este porcentaje, encontramos las máximas de reconocimiento en 2021, con un 48%, seguido del 41% alcanzado en 2020. Pese a ello, la tasa de crecimiento

promedio de los últimos nueve años se sitúa en un 8% y en un 4% en el periodo de los últimos cinco años.



En los festivales internacionales, los datos de reconocimiento partían de un 10% en 2015 y, tras un crecimiento progresivo, las mujeres llegaron a representar un 39% en 2024. Las tasas de crecimiento promedio anual alcanzan un 16% si se tiene en cuenta el año de inicio, o del 15% si contamos los últimos cinco años. Como vemos, el reconocimiento procedente de los festivales internacionales ha llegado a ser superior al de los nacionales.

Como conclusión, puede afirmarse que a lo largo del periodo histórico analizado se ha evidenciado un descenso progresivo de la brecha de reconocimiento entre hombres y mujeres en el ámbito cinematográfico. No obstante, la frecuencia de reconocimiento continúa mostrando una leve ventaja a favor de las directoras y guionistas, aunque la diferencia entre ambos géneros aún resulta significativa. Finalmente, constatamos que la mayor parte del reconocimiento obtenido por las mujeres reviste un carácter indirecto, al derivarse principalmente de los festivales, mientras que su presencia en los premios nacionales permanece como un hecho excepcional, lo que pone de manifiesto que la desigualdad en la distribución del prestigio continúa presente.

Tabla 125. Histórico de reconocimientos públicos a Dirección y/o Guion y tablas de frecuencias

2024							2023						
	M	H	T					M	H	T			
PREMIOS	0	1	1				PREMIOS	1	0	1			
F. NACIONALES	7	16	23	2024			F. NACIONALES	7	11	18	2023		
F. INTERNACIONALES	22	35	57	PREMIADAS/OS	29	51	F. INTERNACIONALES	17	30	47	PREMIADAS/OS	24	41
TOTAL	29	51	80	TOTAL D Y G	191	382	TOTAL	25	41	66	TOTAL D Y G	179	374
PORCENTAJE	36%	64%	100%	FRECUENCIA	15%	13%	PORCENTAJE	38%	62%	100%	FRECUENCIA	13%	11%

2022							2021						
	M	H	T					M	H	T			
PREMIOS	0	1	1				PREMIOS	0	2	2			
F. NACIONALES	13	23	36	2022			F. NACIONALES	15	16	31	2021		
F. INTERNACIONALES	9	29	38	PREMIADAS/OS	22	53	F. INTERNACIONALES	11	26	37	PREMIADAS/OS	26	44
TOTAL	22	53	75	TOTAL D Y G	117	333	TOTAL	26	44	70	TOTAL D Y G	116	318
PORCENTAJE	30%	70%	100%	FRECUENCIA	19%	16%	PORCENTAJE	37%	63%	100%	FRECUENCIA	22%	14%

2020							2019						
	M	H	T					M	H	T			
PREMIOS	1	0	1				PREMIOS	1	1	2			
F. NACIONALES	7	10	17	2020			F. NACIONALES	5	15	20	2019		
F. INTERNACIONALES	15	40	55	PREMIADAS/OS	23	50	F. INTERNACIONALES	10	44	54	PREMIADAS/OS	16	60
TOTAL	23	50	73	TOTAL D Y G	101	333	TOTAL	16	60	76	TOTAL D Y G	90	333
PORCENTAJE	32%	68%	100%	FRECUENCIA	23%	15%	PORCENTAJE	21%	79%	100%	FRECUENCIA	18%	18%

2018							2017						
	M	H	T					M	H	T			
PREMIOS	0	1	1				PREMIOS	0	1	1			
F. NACIONALES	8	17	25	2018			F. NACIONALES	4	12	16	2017		
F. INTERNACIONALES	3	7	10	PREMIADAS/OS	11	25	F. INTERNACIONALES	2	7	9	PREMIADAS/OS	6	20
TOTAL	11	25	36	TOTAL D Y G	85	340	TOTAL	6	20	26	TOTAL D Y G	43	301
PORCENTAJE	31%	69%	100%	FRECUENCIA	13%	7%	PORCENTAJE	23%	77%	100%	FRECUENCIA	14%	7%

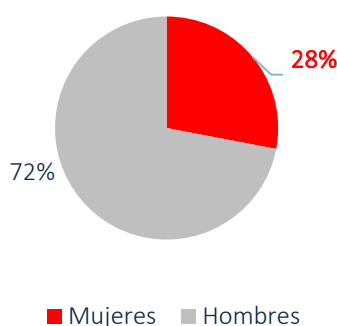
2016							2015						
	M	H	T					M	H	T			
PREMIOS	0	1	1				PREMIOS	0	2	3			
F. NACIONALES	4	18	22	2016			F. NACIONALES	2	11	13	2015		
F. INTERNACIONALES	6	44	50	PREMIADAS/OS	10	63	F. INTERNACIONALES	4	35	39	PREMIADAS/OS	6	48
TOTAL	10	63	73	TOTAL D Y G	71	353	TOTAL	6	48	54	TOTAL D Y G	52	292
PORCENTAJE	14%	86%	100%	FRECUENCIA	14%	18%	PORCENTAJE	11%	89%	100%	FRECUENCIA	12%	16%

Fuente: elaboración propia basada en los resultados de los Informes CIMA 2015-2023.

- **Histórico de premios de carácter nacional y la representatividad de mujeres por cargos premiados: 1980-2024. (Apartado adicional)**

La presencia de directoras y guionistas entre las personas premiadas ha sido prácticamente anecdótica en los últimos diez años. Se trata de un hecho especialmente relevante y significativo en términos de género que nos lleva a preguntarnos por los factores subyacentes. En primer lugar, resulta pertinente identificar si este fenómeno trasciende los últimos diez años, y, en segundo lugar, conocer los cargos por los cuales las mujeres sí han sido reconocidas a lo largo de la historia de estos premios. Para ello, procedemos a la recopilación de todas las ediciones celebradas donde se han otorgado el Premio Nacional de Cinematografía, el Goya de Honor y Medalla de Oro, lo que supone contar con un intervalo temporal de 44 años y un total de 176 reconocimientos registrados.

Histórico reconocimiento premios nacionales



Obtenemos que solo el 27 % del total de los premios han sido otorgados a mujeres, frente al 73 % destinado a hombres. Estos porcentajes ponen de manifiesto una dinámica de reconocimiento claramente masculinizada. Además, si nos centramos en los premios que han reconocido a profesionales tras los principales cargos de liderazgo —Dirección, Guion y Producción—, las mujeres representan un 10% del total, frente al 90% de representatividad masculina. Por otro lado, la distribución dentro del mismo género evidencia que, de todos los premios otorgados a mujeres, los que han reconocido a mujeres tras los cargos de liderazgo representan un 15%, frente al 50% en el caso de los hombres. Es decir, la desigualdad tras el reconocimiento mediante los premios se intensifica cuando se trata de los principales cargos de liderazgo cinematográfico.

Tabla 126. Resultados segregados por sexo del histórico de los premios nacionales que han recaído sobre los cargos de liderazgo: Producción, Dirección y/o Guion

	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 concreto, el Premio Nacional de Cinematografía ha reconocido en sus 44 ediciones a seis productoras, directoras y/o guionistas, frente a 26 hombres. El Goya de Honor, en 38 ediciones, ha reconocido a una mujer tras estos cargos, frente a 19 hombres, y la Medalla de Oro de la Academia de Cine no ha distinguido a ninguna a lo largo de 32 ediciones (donde fueron galardonados 15 hombres).

Tabla 127. Histórico de premios nacionales desagregado por sexo y principales cargos

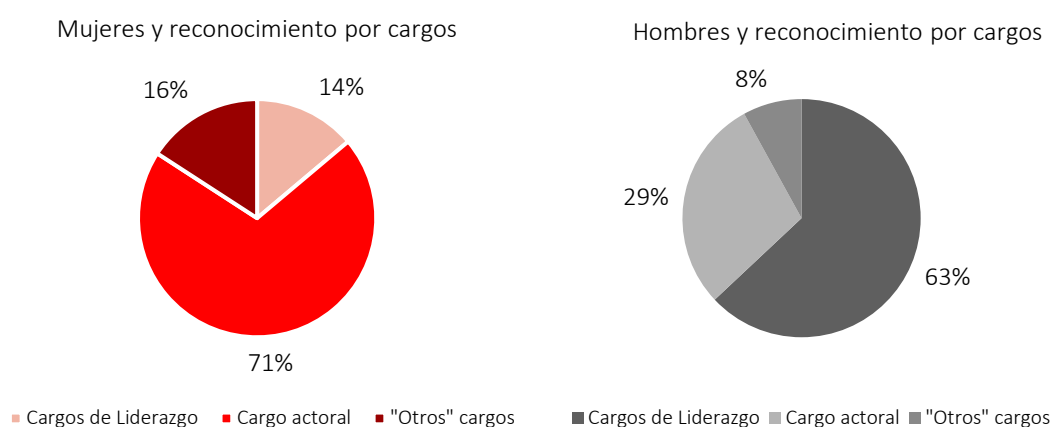
Cargo	Dirección, Guion y Producción				Cargo actoral				Otros cargos			
	M	%M	H	%H	M	%M	H	%H	M	%M	H	%H
Premio Nacional	6	10%	26	41%	8	13%	8	13%	3	5%	12	19%
Medalla De Oro	0	0%	17	21%	20	24%	8	10%	5	6%	32	39%
Goya Honor	1	2%	19	39%	8	16%	12	24%	0	0%	9	18%
Totales	7	4%	62	32%	36	19%	28	14%	8	4%	53	27%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Cuando realizamos el registro de los premios otorgados a mujeres, vemos cómo se repite significativamente uno de los cargos: el de actriz. En total, se ha premiado a 36 mujeres por este cargo, de manera exclusiva o junto al desempeño de otros cargos. El reconocimiento a actrices supone, por tanto, un 19% del cómputo total de los cargos reconocidos, pero a su vez supone que las actrices representan un 75% del total de mujeres reconocidas en la historia de los premios. En el caso del reconocimiento a los

actores desciende a un 14% respecto del total y 22% respecto de los hombres premiados.

Incluimos una tercera categoría que nos permite obtener el porcentaje respecto al resto de cargos profesionales que conforman el sector. Aunque no es posible detallar cada uno de los cargos, podemos constatar que el porcentaje de reconocimiento a mujeres en el desempeño de otros cargos profesionales continúa siendo minoritario: el 4% respecto al total. Aquí identificamos también que el Goya de Honor no ha reconocido a mujeres fuera de los cargos de liderazgo ni de los cargos actorales. En el caso de los hombres, por el contrario, el reconocimiento al resto de cargos fílmicos asciende al 27% y está presente prácticamente en todos los premios estudiados.



Finalmente, atendemos al reconocimiento otorgado a la persona en función del número de cargos que desempeña, diferenciando entre cargo único o cargo múltiple. Obtenemos en total que las mujeres reconocidas por desempeñar un cargo único representan un 23%, frente al 39% de los hombres, y que, respecto al reconocimiento por cargo múltiple, la representatividad de mujeres es del 5% frente al 34% de hombres.

Con esta información sobre la distribución histórica de los premios nacionales por género, se confirma una clara infrarrepresentación de las mujeres, ya que, en los 44 años evaluados, solo el 28% de los premios han sido otorgados a mujeres. Además, hemos podido comprobar que cuando las mujeres son reconocidas los premios suelen seguir un patrón homogéneo que no refleja la diversidad de perfiles femeninos en la industria.

Tabla 128. Resultados segregados por sexo y reconocimiento sobre cargo único o múltiple

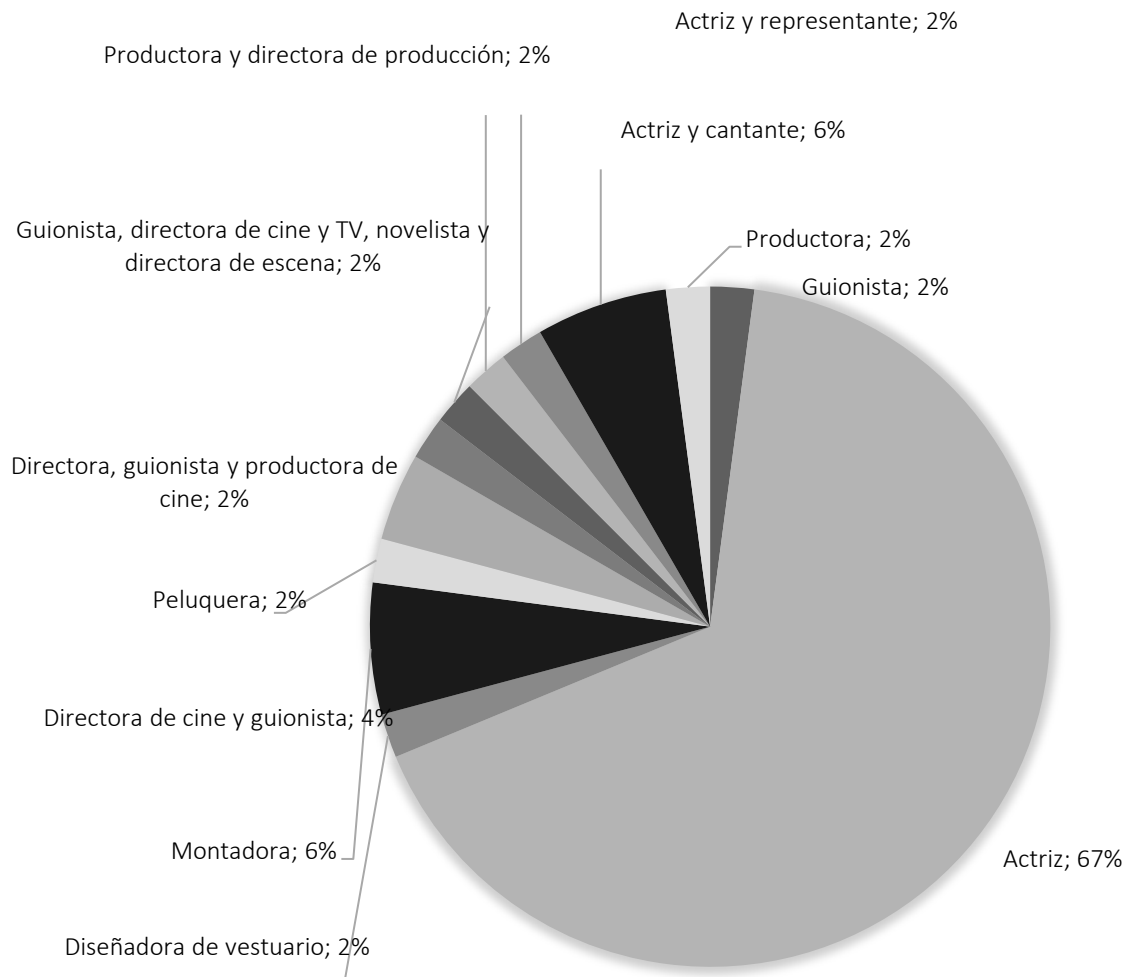
	MUJERES				HOMBRES			
	1 cargo	%1c	+1	+%1c	1 cargo	%1c	+1	+%1c
Premio Nacional	11	21%	4	8%	14	26%	24	45%
Medalla De Oro	23	28%	1	1%	39	48%	18	22%
Goya Honor	5	13%	4	10%	13	33%	17	44%
Totales	40	23%	8	5%	67	39%	58	34%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

Los datos evidencian que los reconocimientos públicos se dirigen mayoritariamente a hombres, quienes concentran el 78% de los premios otorgados. Mediante los galardones se les reconoce indistintamente por el ejercicio de uno o varios cargos, destacando principalmente su dedicación a los cargos de liderazgo. En el caso de las mujeres, el reconocimiento se refiere únicamente al desempeño en un área profesional, distinguiendo principalmente su trabajo como actrices.

Estos resultados apuntan a dinámicas desiguales en el ejercicio de reconocimiento público por parte de los premios y, además, subrayan la necesidad de ampliar el enfoque del análisis, incorporando la diversidad de cargos cinematográficos, para comprender mejor los mecanismos de reconocimiento y la representatividad de las mujeres. Todo ello permitiría construir una imagen más concreta y realista del papel que desempeñan las mujeres en la industria cinematográfica.

Mujeres reconocidas en los premios nacionales por cargos



Premio Nacional de Cinematografía de España (1980-2024)

1988	Carmen Maura	Actriz
1992	María Luisa Ponte	Actriz
1996	Marisa Paredes	Actriz
2003	Mercedes Sampietro	Actriz
2009	Maribel Verdú	Actriz
2012	Yvonne Blake	Diseñadora de vestuario
2014	Lola Salvador	Guionista
2016	Ángela Molina	Actriz
2018	Esther García	Productora y directora de producción
2019	Josefina Molina	Guionista, directora de cine y TV, novelista y directora de escena
2020	Isabel Coixet	Directora, guionista y productora de cine
2022	Penélope Cruz	Actriz
2023	Carla Simón	Directora de cine y guionista
2024	María Zamora	Productora

Goya de Honor (1986-2024)		
1988	Imperio Argentina	Actriz
2011	Josefina Molina	Directora de cine y guionista
2012	Concha Velasco	Actriz y cantante
2016	Ana Belén	Actriz, directora de cine y cantante
2017	Marisa Paredes	Actriz
2019	Pepa Flores	Actriz y cantante
2020	Ángela Molina	Actriz
2024	Aitana Sánchez-Gijón	Actriz
Medalla de Oro (1991-2024)		
1995	Ana Belén	Actriz
1996	Centenario del cine	
	Antoñita Colomé (actriz), Marta Flores (actriz y representante), Maruchi Fresno (actriz), Josita Hernán (actriz), Raquel Rodrigo (actriz), Blanca de Silos (actriz), Mercedes Vecino (actriz), Mercedes Alonso (montadora), Petra de Nieva (montadora), Magdalena Pulido (montadora), Antoñita, viuda de Ruiz (peluquería),	
1997	Sara Montiel	actriz
2003	Concha Velasco	actriz
2006	Geraldine Chaplin	actriz
2008	Maribel Verdú	actriz
2009	Carmen Maura	actriz
2010	Rosa María Sardá	actriz
2013	Ángela Molina	actriz
2015	Aitana Sánchez-Gijón	actriz
2019	Esperanza Roy	actriz
2021	Rosa María Sarda	actriz
2022	Colectivo actoral latino	actriz/actor
2023	Carme Elías	actriz

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.

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.

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 apenas reconocen a directoras y 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?

En 44 años de registro, 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. 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.

CAPÍTULO IV

Principales conclusiones

Informe CIMA 2024

El *Informe CIMA 2024* constituye un hito en la serie de estudios que desde hace una década viene desarrollando la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales. Con él se ofrece una visión panorámica sobre la situación de las mujeres en el sector del largometraje español. En esta edición, además de dar continuidad a la evaluación de la presencia de las mujeres en los principales cargos de responsabilidad tras la cámara, se incorpora por primera vez un objetivo específico centrado en la representación de las mujeres en la interpretación y en los personajes de ficción, así como en la articulación de las desigualdades desde una perspectiva interseccional. Este doble enfoque permite no solo medir el grado de participación laboral, sino también valorar la calidad de dicha participación en términos de poder creativo, reconocimiento y centralidad narrativa.

En lo relativo a la evolución histórica de la representatividad de las mujeres en los principales puestos de la estructura laboral del sector (Capítulo I), los resultados confirman avances sustantivos: **las mujeres han pasado de representar un 26% en 2015 a un 38% en 2023-2024**, con una tasa media de crecimiento anual del 4,2%, que se acelera al 4,7% en los últimos cinco años. Estos datos permiten proyectar que, de mantenerse esta tendencia, el sector podría alcanzar parámetros de equidad mínima hacia 2026, rompiendo con la masculinización estructural que lo ha caracterizado.

Sin embargo, este progreso global no elimina las brechas internas: **persiste una clara segregación horizontal y vertical**. En términos de segregación horizontal, las mujeres se concentran en cargos feminizados como Vestuario o Maquillaje y Peluquería, que muestran estancamiento o ligeros retrocesos en su feminización, mientras que los hombres mantienen su hegemonía en roles vinculados a la creación, la tecnología y el liderazgo. En términos de segregación vertical, los cargos con mayor capacidad de decisión (Dirección, Producción y Guion) siguen siendo los más resistentes al cambio, confirmando la vigencia del denominado techo de cristal. Aunque se observan progresos en áreas tradicionalmente masculinizadas como Composición Musical, Efectos Especiales, Sonido o Guion, donde la tasa de crecimiento anual supera en algunos casos el 10%, los niveles de representatividad de mujeres siguen siendo bajos y las proyecciones de equidad, aunque factibles, se sitúan en horizontes de varios años. En cambio, en puestos como Dirección de Producción o Dirección Artística, se identifican

tendencias claras hacia la feminización parcial, lo que sugiere dinámicas de transformación en la base de la estructura laboral. El contraste más crítico se observa en Producción y Dirección de Fotografía, donde los niveles de presencia femenina permanecen estancados en torno al 24% y 21% respectivamente, con tasas de crecimiento negativas o insuficientes. En suma, **la estructura global combina avances esperanzadores con resistencias persistentes**, confirmando que el camino hacia la equidad está en curso, pero aún lejos de completarse.

El análisis de la interpretación y la representación en pantalla (también en Capítulo I, Objetivo 2) aporta por primera vez datos sistemáticos sobre la situación de las actrices y de los personajes femeninos en el cine español. Los resultados muestran, en primer lugar, que la centralidad narrativa está dominada por identidades cis: el 100% de los papeles protagonistas recae en intérpretes cisgénero (52,43% mujeres y 43,82% hombres). La presencia de intérpretes trans u otras identidades no hegemónicas apenas alcanza un 0,33% de la muestra y se limita a roles secundarios. El cruce entre identidad de género de intérprete y personajes señala que hay más diversidad en pantalla (1,79%) de la que observamos en la muestra de intérpretes (0,33%). Esto supone que profesionales interpretan identidades diferentes a la suya, pero la problemática identificada es que en el 88,89% de las ocasiones en las que esto ocurre, son identidades normativas interpretando identidades no normativas, lo cual se traduce en una reducción de la empleabilidad en las identidades no hegemónicas cuya representación, ya de por sí, es muy reducida.

La brecha etaria introduce un segundo sesgo relevante: mientras las actrices concentran su presencia en edades jóvenes (71% entre 16 y 20 años), los actores mantienen protagonismo a edades más avanzadas, alcanzando picos de representatividad entre los 41 y los 50 años. Esta asimetría refleja la persistencia de **estereotipos de género vinculados a la edad** y limita las oportunidades laborales de las actrices en la madurez. A ello se suma la baja visibilidad de intérpretes con discapacidad (1%), con corporalidades no normativas (8%) o de origen no español (19%), categorías que, además, aparecen narrativizadas en un alto porcentaje de los casos, reforzando el riesgo de estereotipos.

En términos étnico-raciales, **la hegemonía blanca es abrumadora**: el 80% de los intérpretes y el 54% de los personajes corresponden a esta categoría, relegando a los grupos racializados a una presencia residual (9% y el 8%).

El efecto conjunto de estas brechas evidencia que el sistema de *casting* reproduce patrones normativos de género, edad, corporalidad y racialización, limitando la pluralidad de representaciones y la posibilidad de normalizar la diversidad en pantalla.

La mirada hacia quienes ocupan cargos de Dirección y Guion refuerza este diagnóstico. Los datos muestran que la diversidad tras la cámara es aún más reducida que la observada en la interpretación: los hombres cis representan el 62% de la Dirección y el 60% del Guion, mientras que las mujeres cis alcanzan el 38% y el 40% respectivamente. No se registra presencia de identidades no cis, y la diversidad interseccional es prácticamente nula: la discapacidad no supera el 2%, las corporalidades no normativas rondan en torno al 7% y 8%, el origen no español se mantiene por debajo del 8% y la racialización apenas llega al 2%. Este déficit de pluralidad en los equipos creativos tiene un efecto espejo: la hegemonía cis, blanca y normativa tras la cámara se proyecta directamente en pantalla, consolidando un patrón de representaciones que margina a los colectivos no hegemónicos y reproduce desigualdades estructurales. La conclusión es clara: la falta de diversidad en los puestos de liderazgo y de creación restringe la amplitud de relatos posibles y limita la capacidad del cine español para representar una sociedad plural e inclusiva.

El Capítulo II del informe analiza el eje económico y confirma la **persistencia de brechas significativas en el acceso a los recursos**. En promedio, los largometrajes dirigidos por mujeres disponen de un 24% menos de presupuesto, o más bien de costes, que los dirigidos por hombres, lo que equivale a más de medio millón de euros por película. Esta brecha se agrava en las ayudas selectivas, donde alcanza el 30%. La distribución de los proyectos por tipo de cine revela un patrón estructural: las mujeres concentran su liderazgo en documentales, de menor coste medio, mientras que su presencia se reduce en Ficción de gran presupuesto y desaparece en Animación. Aunque la brecha se ha reducido desde 2011 (cuando alcanzaba el 60%), el ritmo de mejora es lento, y en los

últimos cinco años apenas ha disminuido 2 puntos porcentuales, lo que apunta a una ralentización preocupante.

En materia de subvenciones, se observan avances parciales: en 2024, el 40% de los largometrajes financiados por el Estado están dirigidos por mujeres, alcanzando parámetros mínimos de equidad. En Guion, la participación de mujeres se mantiene en torno al 37%, y en Producción Ejecutiva se registran porcentajes muy elevados (87%), aunque algunos de estos datos requieren revisión para descartar sesgos de registro. La brecha económica, no obstante, persiste: las películas dirigidas por mujeres reciben de media un 9% menos de financiación en ayudas selectivas y un 8% menos en ayudas generales, lo que limita su competitividad.

A nivel autonómico, se constata que **las cláusulas de igualdad elevan significativamente la representatividad de mujeres** en la Dirección, alcanzando máximos del 60% en Andalucía o del 47% en Comunidad Valenciana, pero no siempre garantizan equidad económica, ya que las directoras suelen quedar fuera de las sublíneas con mejores dotaciones económicas. La experiencia comparada sugiere que las medidas son más eficaces cuando actúan sobre los tramos de mayor presupuesto, como en Comunidad Valenciana o Canarias. En contraste, comunidades sin cláusulas, como Madrid o Aragón, mantienen cuotas bajas y resultados volátiles. Finalmente, en la relación con televisiones generalistas y plataformas digitales, se evidencian diferencias sustantivas: RTVE lidera el apoyo a largometrajes dirigidos por mujeres, alcanzando un 48% en 2023, mientras que cadenas privadas como Telecinco o Atresmedia muestran un respaldo intermitente y bajo. En plataformas obtenemos un apoyo escaso a los títulos liderados por mujeres, que pasa de un 27% a un 28% tras la dirección y del 16% al 21% tras el guion. **Movistar+ es la única plataforma que destaca por un respaldo continuado en estos dos años estudiados**, aunque el bajo número de producciones respaldadas por plataformas presenta como consecuencia altas variaciones de apoyo de un año a otro. 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.

El Capítulo III aborda el reconocimiento público a través de premios y festivales. Aquí se observa un doble movimiento: por un lado, las directoras y guionistas alcanzan en 2024 un 38% de representatividad en los reconocimientos, acercándose a mínimos de equidad; y, por otro, **la distribución sigue siendo desigual en los grandes premios nacionales**, que apenas reconocen largometrajes con mujeres tras los cargos de liderazgo. No obstante, la proporción de reconocimiento es más favorable a las mujeres en términos relativos (15 de cada 100 directoras/guionistas reciben reconocimiento, frente a 4 de cada 100 hombres), lo que indica que cuando las mujeres acceden al sector, su trabajo es valorado en mayor proporción. Sin embargo, la mayoría de estos reconocimientos proceden de festivales, especialmente internacionales, donde la representación de mujeres alcanza el 39%, frente al 30% en festivales estatales. En los premios nacionales, en cambio, la masculinización es evidente: solo el 27% de los galardones ha recaído en mujeres, y apenas un 10% en cargos de Dirección, Guion o Producción. Los premios más prestigiosos, como el Nacional de Cinematografía, el Goya de Honor o la Medalla de Oro de la Academia, muestran un sesgo estructural: en más de cuatro décadas, solo seis mujeres han sido reconocidas en puestos de liderazgo, frente a decenas de hombres. La conclusión es inequívoca: los avances en visibilidad se producen sobre todo en los circuitos festivaleros, mientras que los espacios de prestigio nacional siguen reproduciendo patrones de exclusión.

De forma transversal, las conclusiones del *Informe CIMA 2024* señalan tres grandes desafíos. El primero es la necesidad de **consolidar y acelerar el proceso de feminización** en un sector aún masculinizado, evitando retrocesos y superando techos de cristal en los cargos de poder. El segundo es **corregir la desigualdad económica**, que condiciona la capacidad de las directoras y guionistas para competir en igualdad de condiciones y limita la diversidad de proyectos. El tercero es **garantizar la diversidad interseccional**, tanto en los equipos creativos como en la pantalla, para romper con la homogeneidad cis, blanca y normativa que todavía domina el cine español.

El informe también reconoce limitaciones metodológicas: la ausencia de bases de datos desagregadas por género y de acceso público, las limitaciones muestrales en algunas variables (como la edad de personajes o la concordancia intérprete-personaje), las muestras mínimas en categorías como no cis o discapacidad, y la posible existencia de

sesgos en registros de producción. Estas limitaciones no invalidan los resultados, pero subrayan la urgencia de mejorar los protocolos de recogida y análisis de datos para disponer de una base más sólida.

En cuanto a futuras líneas de trabajo, se **recomienda profundizar en estudios que vinculen género y economía** (especialmente en la fase de búsqueda de financiación en los circuitos privados, distribución y exhibición), ampliar la perspectiva interseccional a otras variables como clase social u orientación sexual, y reforzar el análisis cualitativo de las narrativas para **detectar estereotipos y formas de exclusión** menos visibles. Así como completar las perspectivas cuantitativas con triangulación metodológica que incluya enfoques cualitativos que permitan no solo conocer la cuantificación de mujeres en el sector, sino la significación que esto supone.

Finalmente, el informe plantea una serie de recomendaciones de política pública y sectorial: **consolidar las cláusulas de igualdad en ayudas estatales y autonómicas**, asegurar su impacto en los tramos de mayor presupuesto, promover cuotas o criterios inclusivos en *casting*, Dirección y Guion, establecer indicadores de diversidad en festivales y premios, y fomentar mecanismos de transparencia y rendición de cuentas en televisiones y plataformas. Todo ello con el objetivo último de lograr un sector cinematográfico más **igualitario, plural y representativo**, en el que las mujeres y el resto de los colectivos no hegemónicos puedan no solo estar presentes, sino también liderar y transformar los relatos que conforman el imaginario colectivo.