

2025

2025

2025

2025

2025

2025

11º 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



Título: INFORME CIMA 2025. La representación de las mujeres del sector cinematográfico del largometraje español

Un informe de CIMA, Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales
Publicado en septiembre de 2026

Autoras del informe:

Sara Cuenca Suárez

Paula Serna y Jorge Gonzalo - ODA (coautores del Objetivo 2 del Capítulo 1)

Coordinación: Marta San Vicente

Colaboración en la revisión de contenidos: María del Puy Alvarado, Guadalupe Balaguer, Aïda Ballmann, Marta Cabrera, Uxía Caride, Carlota Coronado, Pilar García Elegido, Nati Juncal, Arima León, Teresa Marcos, Irene Matas de Íscar, Victoria Morell, Mar Navarro, Begoña Rodríguez, Alba Sotorra, Nuria Vargas, Esther Yance.

Agradecimientos:

A las socias de CIMA que han participado voluntariamente en el análisis de películas y datos de personajes / intérpretes del Objetivo 2, Capítulo 1: Aitana Enciso, Alejandra Lifante, Alicia González Reyero, Ana López López, Ana Piles, Ana Tomeo, Anabel Rodríguez Venzalá, Andrea Guardiola, Carlota Coronado Ruiz, Cristina Ángeles, Cristina Medina, Davinia Burgos Narvaez, Emma Calvo-Oloquí, Gábor Camacho, Isabel de Ocampo, Leticia Preciado, Lledó Morales, María Castejón Leorza, María Estevez-Serrano, Maria Eugenia Lombardi, María Chávarri, María Isabel Díaz Novo, Maria Imaski, Nazareth Rodriguez, Nüll García, Patricia Córdoba, Pilar Toro, Sara Varela.

Al Observatorio de Diversidad del Audiovisual (ODA), a todo su equipo y a sus voluntaries, por la colaboración en la elaboración del Objetivo 2 del Capítulo 1, analizando las películas de la muestra con criterios de interseccionalidad y aportando datos de personajes e intérpretes necesarios para evaluar la presencia de identidades y características no normativas en las ficciones españolas de 2025.

Junta Directiva CIMA:

Presidenta: Guadalupe Balaguer

Vicepresidenta 1ª: María del Puy Alvarado

Vicepresidenta 2ª: Nati Juncal

Tesorera: Raquel Colera

Secretaria: Sara Mansanet

Vocales: Pepa Blanes, María Beltrán, Tábata Cerezo, Pilar García, Mayi Gutiérrez, Beatriz Mbula, Raquel Fernández, Nuria Cidoncha

Delegadas territoriales y vocales: Aïda Ballmann (Canarias), Alba Sotorra (Cataluña), Begoña Rodríguez (Castilla y León), Cris Iglesias (Galicia), Helena Bengoetxea (Navarra), Marta Cabrera (Aragón), Mar Navarro (Valencia), Nuria Vargas (Andalucía), Teresa Marcos (Asturias), Victoria Morell (Baleares)

Diseño de portada: Blanca Ordóñez

Imagen de la portada: Sara Gómez, directora cubana (ICAIC)

Revisión de textos: Stílogo S.L.

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

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

Índice

	Página
INTRODUCCIÓN INFORME CIMA 2025	1
CAPÍTULO I. La representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector del largometraje español	4
Objetivo 1. Mujeres tras la cámara: la representatividad de las mujeres en los principales puestos de responsabilidad	5
I. Resultados sobre la representatividad de las mujeres en los principales puestos de responsabilidad: 2025	6
1. Representatividad de mujeres tras los principales cargos de responsabilidad	7
2. Grupos profesionales dentro del sector cinematográfico	9
3. Distribución por tipo de largometraje: Ficción, Animación y Documental	15
II. La representatividad de las mujeres en la estructura laboral del largometraje español: 2015-2025	33
1. Comparativa desagregada por cargos de responsabilidad y grupos profesionales	34
2. Comparativa anual por tipo de largometraje: Ficción, Animación y Documental	51
Objetivo 2. La representatividad de las mujeres en el ámbito de la interpretación de largometrajes españoles estrenados en 2025	88
1. Análisis de las identidades de género en intérpretes y personajes	91
2. Análisis de las edades en intérpretes y personajes	98
3. Análisis de discapacidad en intérpretes y personajes	105
4. Análisis de la corporalidad en intérpretes y personajes	115
5. Análisis del origen en intérpretes y personajes	124
6. Análisis de la racialización en intérpretes y personajes	129
7. Radiografía tras la ocupación de la dirección y el guion	134
8. Discusión de los resultados sobre la representatividad de intérpretes y personajes de los largometrajes de ficción en 2025	137
CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO I	141
CAPÍTULO II: Mujeres y economía en el sector cinematográfico del largometraje	149
Objetivo 1. Costes de los largometrajes dirigidos por mujeres y su evolución desde 2011	150
I. Reconocimiento de costes de los largometrajes liderados por mujeres: 2025	151
II. Histórico sobre costes de los largometrajes: 2011-2025	157

Objetivo 2. Subvenciones estatales a la producción de largometrajes españoles y el liderazgo de mujeres. Datos de 2025 y su evolución desde 2018	162
1. Representatividad de largometrajes liderados por mujeres en las subvenciones estatales a la producción: convocatorias de ayudas celebradas en 2025	163
1.1. Representatividad de largometrajes liderados por mujeres en las ayudas generales 2025	167
1.2. Representatividad de largometrajes liderados por mujeres en las ayudas selectivas 2025	172
2. Comparativa de resultados sobre las convocatorias de ayudas: 2018-2025	177
2.1. Comparativa de resultados sobre las convocatorias de ayudas generales y ayudas selectivas: 2018-2025	182
2.2. Comparativa y evolución de las convocatorias de ayudas y su relación con las medidas de fomento de igualdad: 2018-2025	187
Objetivo 3. Ayudas autonómicas que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo	190
1. Subvenciones autonómicas y representatividad de títulos dirigidos por mujeres en las convocatorias de 2025	195
1.1. Resultados por comunidad autónoma	195
1.2. Resultados comparados de las ayudas autonómicas y efectos de las cláusulas de igualdad, 2025	277
2. Evolución de las ayudas autonómicas al largometraje: representatividad, brecha económica y baremos de igualdad, 2019-2025	283
2.1. Evolución histórica de la representatividad y de la brecha económica por comunidad autónoma	284
2.2. Crecimiento medio de la representatividad y evolución de la brecha económica	286
2.3. Análisis de representatividad, brechas económicas y la evolución de los baremos de igualdad por comunidad autónoma	288
2.4. Comparativa entre comunidades con y sin medidas específicas de igualdad	333
Objetivo 4. Representatividad de largometrajes liderados por mujeres en la compra y coproducción por parte de televisiones generalistas. Evolutivo 2015-2025	337
1. Representatividad de largometrajes estrenados en 2025, comprados o coproducidos por televisiones generalistas, con mujeres en Dirección y Guion	338
2. Histórico sobre la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres en la compra o coproducción por parte de televisiones generalistas desde 2015 a 2025	342
Objetivo 5. El papel de las plataformas en la producción de largometrajes españoles y la representatividad de títulos liderados por mujeres	348
1. Resultados sobre la representatividad de largometrajes liderados por mujeres apoyados por las plataformas estrenados en 2025	349

2. Histórico sobre la representatividad de largometrajes liderados por mujeres apoyados por las plataformas de 2023 a 2025	353
Conclusiones generales del Capítulo II	361
CAPÍTULO III. La representatividad de directoras y guionistas en los diferentes tipos de reconocimientos públicos: premios y festivales	377
I. Representatividad de directoras y guionistas en los diferentes tipos de reconocimientos públicos: premios y festivales 2025	380
II. Evolución sobre la representatividad de directoras y guionistas en los reconocimientos públicos: 2015-2025	384
III. Histórico de los premios nacionales de carácter honorífico y representatividad de las mujeres por ámbitos profesionales reconocidos: 1980-2025	391
Conclusiones generales del Capítulo III	403
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES GENERALES DEL INFORME CIMA 2025	407

Introducción

El *Informe CIMA 2025*, de carácter anual, analiza la representación de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español desde una perspectiva multidimensional, atendiendo a tres ámbitos centrales: la estructura laboral del sector, las condiciones económicas de producción y financiación, y los mecanismos de reconocimiento público.

El objetivo principal del informe es identificar en qué medida los avances observados en la presencia de mujeres dentro del largometraje español se traducen, o no, en una transformación estructural de las condiciones de participación, liderazgo, acceso a recursos y legitimación profesional. Para ello, el estudio combina el análisis del ejercicio 2025 con una lectura histórica que permite situar los resultados actuales dentro de una evolución de medio y largo plazo.

El primer capítulo aborda la representatividad de las mujeres en la estructura laboral del largometraje español. En esta edición, el Objetivo 1 examina la presencia de mujeres y hombres en los principales puestos de responsabilidad situados detrás de la cámara, atendiendo tanto a la distribución por cargos como a su agrupación por niveles de responsabilidad e incidencia dentro del proceso cinematográfico. Este análisis permite observar no solo la evolución global de la presencia de mujeres, sino también la persistencia de patrones de segregación horizontal y vertical dentro del sector.

El Objetivo 2 del Capítulo I, centrado en la representatividad de las mujeres en el ámbito de la interpretación de largometrajes españoles, ha sido desarrollado en colaboración con el Observatorio de la Diversidad de los Medios Audiovisuales (ODA) e integrado en la versión final del informe. En línea con la incorporación de este capítulo en el *Informe CIMA 2024*, se aplica un enfoque interseccional que contempla la presencia delante de la pantalla en función de la identidad de género (atendiendo a mujeres y hombres cisgénero, trans o personas no binarias), así como el nivel narrativo de los personajes (protagónicos y secundarios), la edad, la discapacidad, la corporalidad, la procedencia y la racialización. El análisis incluye tanto las cualidades de los personajes en la Ficción como de las personas intérpretes, examinando posibles tendencias de inclusión o

exclusión que producen la invisibilización de ciertos grupos sociales o el bajo nivel de representatividad de lo «no hegemónico» en el audiovisual.

El segundo capítulo se centra en la dimensión económica del largometraje español. En él se estudian los costes reconocidos de las obras dirigidas por mujeres y hombres, las subvenciones estatales y autonómicas, el papel de las televisiones generalistas y la intervención de las plataformas audiovisuales en la producción, coproducción o participación económica en largometrajes españoles. Este capítulo permite observar si la mayor presencia de mujeres en determinados ámbitos se corresponde con un acceso equivalente a recursos económicos, líneas de financiación y espacios de consolidación industrial.

El tercer capítulo analiza la representatividad de directoras y guionistas en los distintos mecanismos de reconocimiento público, diferenciando entre premios y festivales, nacionales e internacionales. Además del análisis correspondiente a 2025 y de la evolución acumulada desde 2015, se incorpora un apartado histórico ampliado sobre premios nacionales de carácter honorífico, con el fin de contextualizar la presencia de las mujeres en la memoria institucional del cine español.

La elaboración de este informe ha sido posible gracias a la colaboración de distintas instituciones, entidades y profesionales que han facilitado el acceso a datos, información y materiales de análisis. CIMA agradece especialmente la colaboración del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA), así como de RTVE y del conjunto de televisiones generalistas, plataformas audiovisuales, organismos autonómicos y entidades públicas y privadas que han contribuido a la recopilación de información necesaria para el desarrollo del estudio.

Asimismo, este informe reconoce y agradece el trabajo del equipo de delegadas territoriales de CIMA, cuya colaboración ha resultado fundamental para la revisión, contraste y actualización de los datos autonómicos. También se agradece la participación de las voluntarias de CIMA, que han contribuido a las distintas fases de recogida, revisión y sistematización de la información. Del mismo modo, se agradece la colaboración de todo el equipo de ODA y de las personas voluntarias de ODA,

especialmente por su implicación en la recogida de datos y en la visualización de los largometrajes necesarios para la elaboración del Objetivo 2 del Capítulo I.

Gracias a este trabajo conjunto, el informe permite observar una realidad compleja. Los datos de 2025 muestran avances significativos en algunos indicadores, especialmente en la aproximación a parámetros equitativos en determinados ámbitos de representación y reconocimiento. Sin embargo, también evidencian que la igualdad numérica no garantiza por sí misma una igualdad estructural. Persisten brechas relevantes en el acceso a los cargos de mayor centralidad, en la representatividad en pantallas, en la distribución económica de los recursos, en la consolidación industrial de los proyectos liderados por mujeres y en determinados espacios de reconocimiento institucional.

Por tanto, el *Informe CIMA 2025* no solo mide la presencia y representatividad de las mujeres en el sector, sino que analiza las condiciones en las que dicha presencia se produce: qué cargos ocupan, con qué recursos trabajan, qué apoyos reciben, qué proyectos lideran y qué trayectorias son reconocidas. Asimismo, incorpora una mirada interseccional sobre la representación en pantalla, atendiendo a la presencia de actrices y a la diversidad, o falta de diversidad, de los relatos, cuerpos, identidades y experiencias que el largometraje español proyecta en sus narrativas. Desde esta perspectiva, el informe permite identificar qué transformaciones siguen siendo necesarias para avanzar hacia una igualdad real, tanto en la estructura profesional e industrial del sector como en los imaginarios que el cine produce y legitima.



CAPÍTULO I

La representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector del largometraje español

OBJETIVO 1

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

En este objetivo se estudia la presencia de mujeres y hombres en los principales puestos de responsabilidad dentro del sector del largometraje, atendiendo a los roles que desempeñan y su participación en las diferentes tipologías de producción. Se diferencia entre Ficción, Documental y Animación. Con la incorporación de los datos del año principal de análisis, 2025, se construye una serie histórica que reúne algo más de una década de información acumulada y comparable con origen en 2015.

Para abordar este objetivo de forma medible y comparable a lo largo del periodo analizado, se aplica una metodología cuantitativa basada en dos modelos orientados a examinar la segregación laboral por género. El primero sigue los criterios de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y clasifica los sectores según la representatividad de las mujeres. El segundo, actualmente en revisión, agrupa los cargos según el grado de incidencia en la toma de decisiones vinculadas al contenido del largometraje. Esta clasificación parte de la investigación dirigida por Fátima Arranz, publicada en *Cine y género en España. Una investigación empírica* (2010), y adaptada posteriormente en los primeros informes CIMA.

Los datos utilizados proceden de las candidaturas a los Premios Goya, recopiladas y publicadas por la Academia de Cine bajo el título «40.^a edición de los Premios Goya». Aunque esta fuente aporta una muestra bastante representativa de los largometrajes españoles estrenados en el año, presenta también algunas limitaciones. Por un lado, no todas las películas que concurren a los premios se inscriben en todas las categorías, lo que puede reducir el nivel de detalle de las fichas técnicas disponibles. Y, por otro lado, los Premios Goya concentran una mayor atención en los largometrajes de Ficción, lo que restringe determinadas comparaciones, especialmente con los resultados de Documental y Animación, aspecto que queda reflejado en los datos. Aun con estas limitaciones muestrales, este capítulo reúne once años de información comparable, lo que permite observar la evolución de la presencia de las mujeres en el largometraje español durante el periodo 2015-2025.

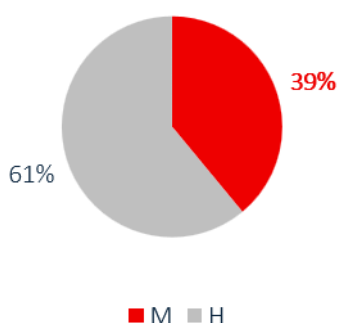
I. Resultados sobre la representatividad de las mujeres en los principales puestos de responsabilidad: 2025

La muestra analizada correspondiente a largometrajes registrados en 2025 asciende a un total de 214 producciones, lo que supone, tras el tratamiento de los datos, la identificación de 2.910 profesionales ocupando los principales cargos de responsabilidad situados detrás de la cámara.

A partir de esta muestra se observa que el 39% de los cargos están ocupados por mujeres, frente a un 61% ocupados por hombres. Esta distribución indica que el sector del largometraje español continúa configurándose como un ámbito masculinizado, aunque se sitúa muy próximo al límite mínimo que permitiría considerarlo dentro de una franja de representación equitativa.

Esta afirmación se sustenta en los criterios establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que considera que existe infrarrepresentación de mujeres y, por tanto, masculinización de un sector, cuando la presencia de mujeres es inferior al 40%, y feminización cuando supera el 60%. En consecuencia, se entiende como distribución equitativa aquella cuyos porcentajes de representatividad se sitúan en el intervalo comprendido entre el 40% y el 60%, independientemente de la representación que alcance un género u otro.

Distribución de profesionales en el sector 2025



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

No obstante, más allá de este dato general, el análisis de la estructura interna del sector evidencia la persistencia de patrones de segregación laboral de género, especialmente en la distribución de roles y en su relación con la toma de decisiones e influencia dentro del largometraje. Esto implica que, aunque los porcentajes globales puedan aproximarse formalmente a criterios equitativos, la organización profesional interna del largometraje continúa reproduciendo desigualdades estructurales en la asignación de responsabilidades y espacios de poder. Por ello, el sector se sitúa todavía lejos de una igualdad real.

1. Representatividad de mujeres tras los principales cargos de responsabilidad

En 2025, el sector del largometraje español presenta un 58% de cargos masculinizados, frente a un 25% de cargos feminizados y un 17% de cargos con distribución equitativa. Esta proporción no solo refleja una diferencia cuantitativa en la presencia de mujeres y hombres, sino que pone de manifiesto la persistencia de dinámicas de segregación laboral por razón de género.

El análisis parte de la segregación horizontal, entendida como la concentración de mujeres y hombres en áreas profesionales diferenciadas en función de estereotipos y mandatos tradicionales de género. En el sector del largometraje, esta forma de segregación se expresa tanto en la distribución de los cargos feminizados y masculinizados como en la distinta posición que ocupan aquellos que se sitúan dentro de márgenes equitativos.

En primer lugar, destaca el bloque de cargos feminizados, integrado por Diseño de Vestuario, Maquillaje y Peluquería y Dirección Artística. La representatividad de mujeres en Diseño de Vestuario asciende al 83%, en Maquillaje y Peluquería se sitúa en el 78% y en Dirección Artística alcanza el 63%. Se trata, en todos los casos, de responsabilidades estrechamente vinculadas a las dimensiones estéticas y de caracterización de la obra cinematográfica. Estos porcentajes sitúan dichas áreas dentro de un claro patrón de feminización profesional, en el que la presencia de mujeres no solo es mayoritaria, sino que supera ampliamente los márgenes considerados equitativos, establecidos entre el 40% y el 60%.

En un grado menor de feminización, y ya dentro de parámetros equitativos, se encuentra Dirección de Producción, donde la representatividad de mujeres alcanza el 55%. En este caso, puede observarse cómo las áreas de carácter organizativo, logístico y de coordinación absorben una mayor presencia de mujeres, en consonancia con competencias que tradicionalmente han sido asociadas a esos roles de género atribuidos a las mujeres. En esta misma línea, Montaje, cargo históricamente masculinizado, se sitúa por primera vez en el límite inferior de la distribución equitativa, con una representatividad de mujeres del 40 %.

Tabla 1. Número de largometrajes con información disponible y profesionales por cargo de responsabilidad, desagregado por género. 2025

	N.º L	M	H	Total	% M	% H
Producción	207	153	407	560	27%	73%
Dirección	199	65	162	227	29%	71%
Guion	172	102	183	285	36%	64%
Comp. Musical	111	37	84	121	31%	69%
D. Producción	168	104	86	190	55%	45%
D. Fotografía	179	41	150	191	21%	79%
Montaje	190	94	140	234	40%	60%
D. Artística	137	91	53	144	63%	37%
D. Vestuario	121	111	22	133	83%	17%
Maq. y Peluquería	122	169	47	216	78%	22%
R. Sonido	172	116	320	436	27%	73%
Efect. Especiales	98	61	112	173	35%	65%
Total	214	1.144	1.766	2.910	39%	61%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Por el contrario, las áreas con mayor peso tecnológico, así como aquellas vinculadas al control creativo, presupuestario y autoral o simbólico de la obra, continúan mostrando una clara masculinización. Destacan Dirección de Fotografía, donde las mujeres representan el 21%; Producción y Sonido, con un 27% en ambos casos; Dirección, con un 29%; y Composición Musical, con un 31 % de mujeres. Incluso en perfiles algo menos masculinizados, como Guion y Efectos Especiales, la representación de mujeres continúa

alejada del umbral mínimo considerado equitativo, al situarse en el 36% y el 35%, respectivamente.

Además de constatar de forma directa la existencia de segregación horizontal en el sector del largometraje, estos resultados permiten empezar a identificar también dinámicas propias de la segregación vertical. En efecto, los cargos asociados a una mayor capacidad de decisión estratégica, visibilidad pública y control presupuestario, como Dirección, Guion o Producción, presentan porcentajes significativamente masculinizados.

No obstante, para profundizar en esta dimensión, el apartado siguiente aborda el análisis a partir del modelo de grupos profesionales, lo que permite observar con mayor precisión cómo se distribuye la representación de género en los distintos niveles de responsabilidad, poder y especialización del sector.

2. Grupos profesionales dentro del sector cinematográfico

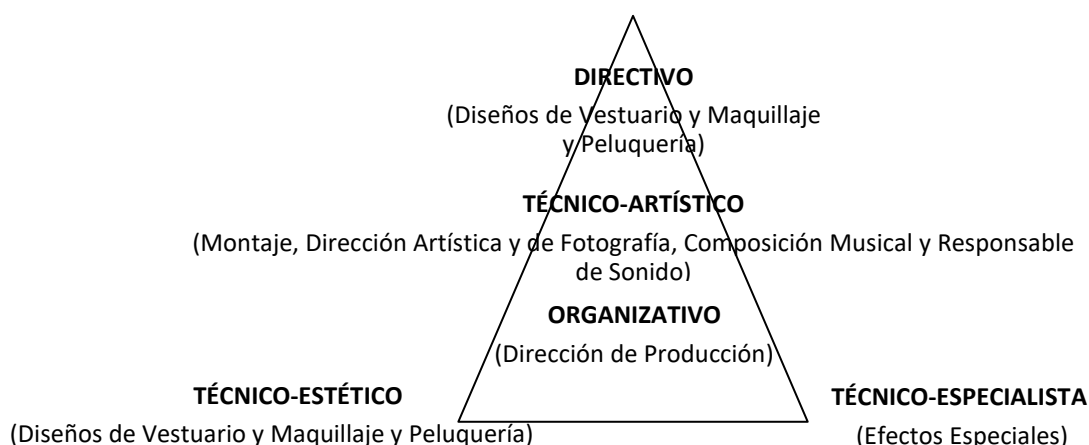
La clasificación por grupos profesionales utilizada en este informe tiene un carácter analítico e histórico. Su origen se encuentra en la investigación desarrollada por el equipo dirigido por Fátima Arranz y recogida posteriormente en la publicación *Cine y género en España. Una investigación empírica* (2010). En el capítulo dedicado a las categorías profesionales, elaborado por Esperanza Roquero, las ocupaciones cinematográficas se agruparon atendiendo a dos criterios: el tipo de funciones ejercidas y su posición en el proceso de toma de decisiones durante la realización de una película.

Los primeros informes CIMA retomaron esta clasificación para facilitar el análisis longitudinal de los datos. En 2015 se incorporó una versión reducida de cinco grupos y ya se advirtió que su distribución era discutible y revisable. A partir del *Informe CIMA 2016* se ajustaron algunas denominaciones y categorías con el fin de reforzar como eje de lectura la capacidad de incidencia en el contenido del largometraje. Esta adaptación es la que ha permitido construir una serie histórica comparable hasta 2025.

No obstante, el modelo se encuentra actualmente en revisión. La representación piramidal y la ubicación gráfica de determinados oficios en su base pueden generar una lectura no pretendida de menor valoración de profesiones esenciales para la creación

cinematográfica, entre ellas algunas altamente feminizadas, como Diseño de Vestuario o Maquillaje y Peluquería. Por ello, se está trabajando en una reformulación que permita reflejar con mayor precisión la realidad contemporánea del sector, la especificidad de cada profesión y las distintas formas de responsabilidad, influencia y aportación creativa, evitando que el esquema analítico pueda confundirse con una jerarquía de valor profesional.

Mientras se desarrolla esta revisión, el presente informe mantiene la clasificación actualmente empleada (Grupo Directivo, Técnico-Artístico, Organizativo, Técnico-Estético y Técnico-Especialista) con el fin de preservar la comparabilidad histórica. El modelo permite analizar la distribución de mujeres y hombres en los distintos ámbitos profesionales e identificar patrones de segregación horizontal y vertical.



***Nota metodológica.** La disposición gráfica de los grupos responde a un modelo analítico histórico que organiza las categorías profesionales según el grado de incidencia atribuido a cada grupo en la toma de decisiones, la configuración del contenido, la organización productiva y la construcción formal del largometraje. No obstante, esta representación se encuentra actualmente en revisión, ya que su forma piramidal puede inducir una lectura jerárquica no deseada y reproducir una infravaloración simbólica de determinados oficios, especialmente de aquellos históricamente feminizados. En ningún caso pretende establecer una jerarquía de valor profesional, artístico, técnico o creativo entre los distintos trabajos que hacen posible la creación cinematográfica.

Los resultados permiten observar una distribución claramente segmentada por género entre los distintos grupos profesionales. Por un lado, el Grupo Técnico-Estético aparece fuertemente feminizado, con un 80% de mujeres y, por otro, el Grupo Técnico-Especialista presenta una composición masculinizada, con un 35% de mujeres. Esta polarización pone de manifiesto la coexistencia de segregación horizontal dentro

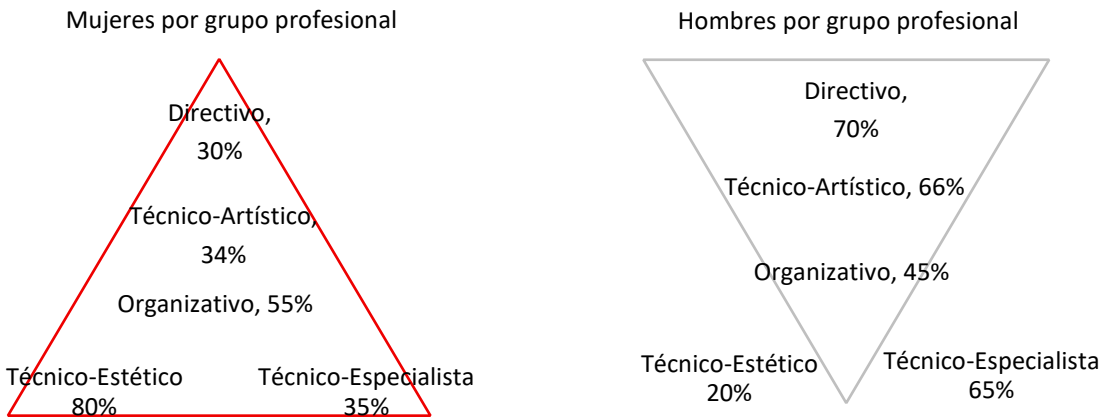
de ámbitos profesionales diferenciados, incluso cuando ambos se sitúan en posiciones próximas dentro del esquema analítico.

En un nivel intermedio se encuentra el Grupo Organizativo, donde la representatividad de las mujeres alcanza el 55%. Se trata del único grupo situado dentro de parámetros equitativos. A partir de este punto, la presencia de mujeres disminuye en los grupos asociados, según el modelo, a una mayor capacidad de incidencia en las decisiones vinculadas al largometraje.

2025 Tabla 2. Número y porcentaje de profesionales por grupo profesional, desagregado por género.

	M	H	T	% M	% H
G. DIRC	320	752	1072	30%	70%
G. TÉC-ART	379	747	1126	34%	66%
G. ORG	104	86	190	55%	45%
G. TÉC-EST	280	69	349	80%	20%
G. TÉC-ESP	61	112	173	35%	65%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.



En el Grupo Técnico-Artístico, estrechamente vinculado a ámbitos de control creativo, técnico y formal de la obra, la representatividad de mujeres desciende hasta el 34%. Finalmente, en el Grupo Directivo, donde se concentran las funciones de Producción, Dirección y Guion, las mujeres representan el 30%, lo que evidencia su

infrarrepresentación en los espacios de mayor centralidad decisoria considerados por el modelo.

La lectura conjunta de estos datos permite identificar un doble fenómeno. Por una parte, se constata segregación vertical, ya que la representatividad de mujeres disminuye en los grupos con mayor capacidad de decisión o influencia sobre el contenido del largometraje según la clasificación empleada. Esta dinámica se vincula también con el denominado fenómeno del techo de cristal, entendido como el conjunto de barreras invisibles y estructurales que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad. Por otra parte, se refuerza la segregación horizontal, visible en la concentración diferenciada de mujeres y hombres en áreas profesionales específicas.

Ahora bien, esta distribución no debe interpretarse únicamente como una cuestión de presencia numérica en unos u otros cargos. También remite a la forma en que la industria ha construido históricamente el valor narrativo, técnico, simbólico y económico de los distintos oficios cinematográficos. En este sentido, determinados trabajos altamente feminizados, como Diseño de Vestuario, Maquillaje y Peluquería, han tendido a ser considerados de forma reduccionista como tareas no vinculadas directamente con la narración cinematográfica, pese a que intervienen de manera decisiva en la construcción del personaje, la interpretación visual del relato y la configuración del discurso fílmico. Esta consideración de su aportación narrativa y creativa puede haber contribuido a justificar un menor reconocimiento profesional y económico respecto a otros puestos técnico-artísticos más masculinizados, tradicionalmente asociados al control tecnológico, la autoría técnica o la toma de decisiones creativas.

En consecuencia, la organización profesional del sector cinematográfico no solo responde a criterios funcionales, sino que también reproduce dinámicas de género que influyen en el acceso, la permanencia, la valoración simbólica, las condiciones materiales y la proyección profesional dentro de la industria.

A partir de este marco general de distribución por cargos y grupos profesionales, resulta pertinente profundizar en los puestos que concentran un mayor nivel de influencia dentro del proceso cinematográfico. El examen específico de Producción y Dirección permite observar no solo la presencia de mujeres en cargos centrales de liderazgo, sino también si dicha titularidad se asocia con variaciones en la composición de género del resto del equipo artístico, organizativo, técnico, estético y especialista.

Los datos permiten identificar una pauta común en ambos casos: con independencia de la modalidad de ocupación del cargo, la distribución por género del resto de puestos se mantiene dentro de márgenes equitativos; sin embargo, cuando Producción o Dirección están ocupadas exclusivamente por hombres, la presencia de mujeres registra los porcentajes más bajos dentro de ese intervalo. Por el contrario, cuando estos cargos recaen en mujeres, especialmente en modalidad exclusiva, la representatividad de mujeres en el resto del equipo se incrementa y se distancia de esos mínimos.

Tabla 3. Ocupación del cargo de Producción según modalidad y representatividad de mujeres y hombres en el resto del equipo. 2025

Producción	N.º L	M	H	T	% M	% H
M	18	95	78	173	55%	45%
H	101	329	489	818	40%	60%
MX	87	379	396	775	49%	51%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En el caso de Producción, cuando el cargo está ocupado exclusivamente por mujeres, el conjunto de los restantes puestos analizados presenta una composición equitativa, con una ligera mayoría de mujeres: 55% de mujeres y 45% de hombres. Cuando la Producción recae exclusivamente en hombres, la distribución sigue situándose dentro de parámetros equitativos, pero la representación de mujeres desciende hasta el 40%, frente al 60% de hombres. Se trata, por tanto, del porcentaje más bajo de representatividad de mujeres entre las tres modalidades observadas. Por su parte, en las producciones compartidas entre mujeres y hombres, la composición vuelve a despegarse del mínimo equitativo, con un 49% de mujeres y un 51% de hombres.

Esta tendencia sugiere que la presencia de mujeres en un cargo estrechamente vinculado al control presupuestario, la coordinación organizativa y la toma de decisiones se asocia con entornos laborales comparativamente menos masculinizados.

Tabla 4. Ocupación del cargo de Dirección según modalidad y representatividad de mujeres y hombres en el resto del equipo. 2025

Dirección	N.º L	M	H	T	% M	% H
M	53	263	234	497	53%	47%
H	136	530	735	1.265	42%	58%
MX	9	30	29	59	51%	49%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Una dinámica similar se observa en Dirección, ámbito tradicionalmente vinculado a la autoría, la legitimidad creativa y la visibilidad pública de la obra. Cuando este cargo es ocupado exclusivamente por mujeres, la composición del resto del equipo vuelve a situarse en parámetros equitativos, con una ligera mayoría de mujeres: 53% de mujeres y 47% de hombres. En las direcciones mixtas, la distribución también resulta equitativa y muy próxima a la paridad, con un 51% de mujeres y un 49% de hombres. En cambio, cuando la Dirección está integrada únicamente por hombres, la presencia de mujeres en el resto de los cargos desciende hasta el 42%, frente al 58% de hombres, constituyendo nuevamente el porcentaje más bajo de los tres escenarios analizados.

El paralelismo entre Producción y Dirección refuerza la consistencia del patrón observado. En ambos casos, la ocupación de los puestos centrales de liderazgo por parte de mujeres se asocia con composiciones más favorables a la representatividad de mujeres en el resto del equipo, mientras que la ocupación exclusivamente masculina coincide con los niveles más bajos de representación de mujeres, aunque dentro de márgenes formalmente equitativos. En otras palabras, la cuestión no reside únicamente en si existe o no equilibrio formal, sino en cómo varía ese equilibrio según quién ocupa los puestos de mayor capacidad de decisión.

En términos interpretativos, estos resultados sugieren que la desigualdad de género en el sector cinematográfico no se limita al acceso diferencial a los puestos de mayor poder

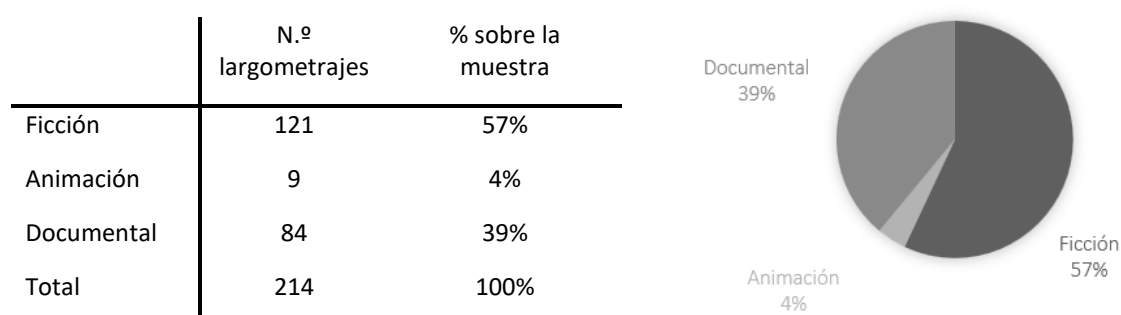
y prestigio, sino que también se proyecta sobre la estructura interna de los equipos de trabajo. No puede establecerse una relación causal directa a partir de estos datos, pero sí una asociación consistente: cuando las mujeres acceden a posiciones de liderazgo, la composición del resto del equipo tiende a alejarse de los valores mínimos equitativos observados cuando tales cargos están ocupados exclusivamente por hombres.

En consecuencia, la evidencia empírica apunta a que el denominado techo de cristal no opera únicamente como una barrera de acceso individual a los puestos de mayor responsabilidad, sino también como un mecanismo que puede incidir indirectamente en la organización colectiva del trabajo cinematográfico. Desde esta perspectiva, promover el acceso de las mujeres a los cargos de Producción y Dirección no constituye solo una cuestión de representatividad simbólica o de justicia formal, sino una condición estructural relevante para avanzar hacia una distribución de género más equitativa y sostenida en el conjunto del sector.

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

En este apartado se presentan los datos generales desglosados por tipología de los largometrajes analizados. La muestra, compuesta por 214 largometrajes, se distribuye en 121 de Ficción, 9 de Animación y 84 Documentales. En términos porcentuales, la Ficción representa el 57% de la muestra, los Documentales el 39% y la Animación el 4%.

Tabla 5. Largometrajes por tipo de producción y porcentaje de representatividad sobre el total de la muestra. 2025



En relación con la muestra de profesionales según el tipo de largometraje, los datos muestran que la Ficción concentra el 70%, seguida del Documental con un 26%, mientras que la Animación representa el 4%. Esta distribución está, en parte, condicionada por la composición previa de la muestra de largometrajes. Dado el mayor peso de la Ficción en

el conjunto analizado, resulta esperable que esta tipología reúna también una proporción más elevada de profesionales.

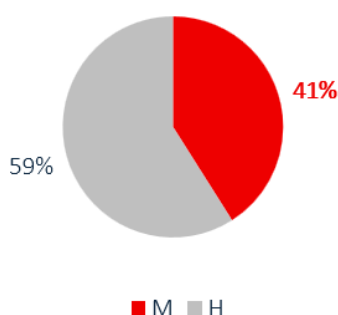
Además, esta tendencia se ve reforzada por la propia fuente de extracción de datos, cuya estructura de categorías, así como la selección de los principales cargos de responsabilidad, está más orientada a la realidad de los largometrajes de Ficción que a la de otras tipologías. En consecuencia, dicha clasificación no siempre se ajusta plenamente a la realidad productiva ni recoge con el mismo nivel de detalle las especificidades de la Animación y el Documental.

Por ello, en el análisis por tipología de largometraje, y especialmente al presentar datos de personal por cargos, se indicará también la muestra de largometrajes que sustenta cada categoría, con el fin de contextualizar los resultados y evitar interpretaciones desproporcionadas.

3.1. La representatividad de mujeres en los largometrajes de Ficción

La muestra de Ficción está formada por 121 largometrajes y 2.044 profesionales, de los cuales el 41% son mujeres y el 59% hombres. En términos globales, por tanto, la Ficción se ubica dentro del intervalo de distribución equitativa, aunque con una diferencia de 18 puntos porcentuales entre mujeres y hombres.

Distribución de profesionales por género en Ficción



No obstante, pese a este primer dato agregado equitativo, el análisis por cargos revela una estructura interna claramente desigual, en la que se reproducen dinámicas de segregación laboral por razón de género. De los doce cargos analizados, el 67% aparecen

masculinizados, un 8% presenta una distribución equitativa y un 25% se encuentran feminizados.

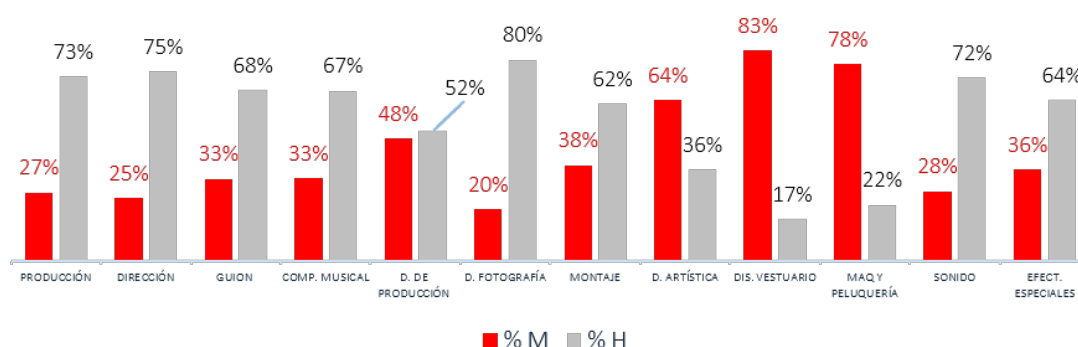
Tabla 6. Profesionales en largometrajes de Ficción por cargo de responsabilidad, desagregado por género. 2025

Ficción	N.º	M	H	Total	% M	% H
Producción	116	86	232	318	27%	73%
Dirección	121	31	93	124	25%	75%
Guion	120	65	135	200	33%	67%
Comp. Musical	81	29	60	89	33%	67%
D. Producción	119	64	68	132	48%	52%
D. Fotografía	121	25	98	123	20%	80%
Montaje	121	53	87	140	38%	62%
D. Artística	114	76	43	119	64%	36%
D. Vestuario	114	106	21	127	83%	17%
Maq. y Peluquería	112	158	45	203	78%	22%
R. Sonido	117	86	226	312	28%	72%
Efect. Especiales	83	57	100	157	36%	64%
Total	121	836	1.208	2.044	41%	59%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El análisis por cargos muestra masculinización en Producción, donde las mujeres representan el 27%; Dirección, con un 25%; Guion, con un 33%; Composición Musical, con un 33%; Dirección de Fotografía, con un 20%; Montaje, con un 38%; Sonido, con un 28%; y Efectos Especiales, con un 36%. Por su parte, solo Dirección de Producción presenta una distribución equitativa, con un 48% de mujeres. En cambio, Dirección Artística, Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería aparecen como ámbitos feminizados, con porcentajes del 64%, 83% y 78%, respectivamente.

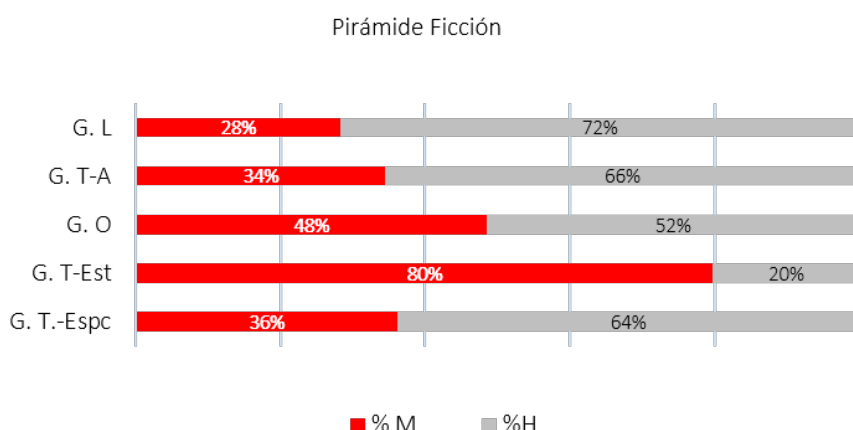
Distribución ocupacional en Ficción



Para profundizar en esta dimensión, el análisis por grupos profesionales evidencia que la participación de mujeres y hombres no se distribuye de forma homogénea entre los distintos ámbitos de influencia de la Ficción. En cuatro de los cinco grupos analizados, la presencia de hombres es mayoritaria.

En la zona inferior del esquema histórico se observan dos dinámicas opuestas que refuerzan la segregación horizontal: el Grupo Técnico-Estético aparece claramente feminizado, con un 80% de mujeres, mientras que el Grupo Técnico-Especialista presenta una composición masculinizada, con un 36%. El Grupo Organizativo se sitúa en parámetros prácticamente equilibrados, con un 48% de mujeres. En los grupos con mayor capacidad de incidencia considerada por el modelo, la presencia de mujeres descende: las mujeres representan el 34% en el Grupo Técnico-Artístico y el 28% en el Grupo Directivo.

Estos resultados son compatibles con la persistencia de segregación vertical, ya que los mayores índices de masculinización se concentran en buena parte de los espacios de decisión y control creativo. Al mismo tiempo, complementan la segregación horizontal observada previamente entre áreas profesionales.



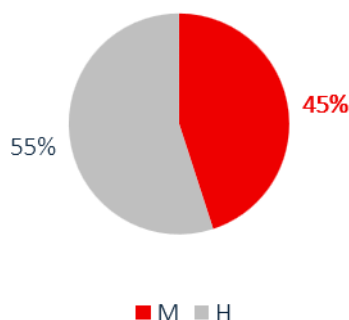
En consecuencia, aunque el dato total de Ficción se sitúe formalmente en el intervalo equitativo, el examen por cargos y grupos profesionales evidencia desigualdades estructurales compatibles con dinámicas de segregación horizontal y vertical. Por ello, el análisis desagregado resulta imprescindible para no sobredimensionar el alcance del resultado equitativo observado en los datos globales.

3.2. La representatividad de mujeres en los largometrajes de Animación

La muestra de Animación está compuesta por 9 largometrajes y 107 profesionales, de los cuales el 45% son mujeres y el 55% hombres. En términos globales, por tanto, la Animación se sitúa dentro del intervalo de distribución equitativa y presenta una composición más equilibrada que la observada en el conjunto del sector del largometraje español, donde la presencia de mujeres desciende al 39%.

No obstante, dado el tamaño reducido de la muestra, estos resultados deben interpretarse con cautela y entenderse como una tendencia orientativa, más que como una pauta plenamente consolidada. Esta cautela resulta especialmente importante en aquellos cargos con un número muy reducido de profesionales, ya que pequeñas variaciones absolutas pueden generar cambios porcentuales muy significativos.

Distribución de profesionales por género en Animación



El análisis por cargos muestra una estructura interna menos polarizada que la identificada en el conjunto del largometraje. De los once cargos con presencia efectiva en la muestra, el 27% aparecen masculinizados, el 46% presentan una distribución equitativa y el 27% se encuentran feminizados. Esta distribución contrasta con la pauta general del sector, caracterizada por un claro predominio de los cargos masculinizados. En la Animación, por el contrario, los cargos equilibrados constituyen el grupo más numeroso, lo que sugiere una organización ocupacional relativamente más abierta en términos de género.

Desde la perspectiva de la segregación horizontal, los datos muestran que esta no desaparece, pero sí adopta una forma menos rígida que en el conjunto del largometraje. Los cargos masculinizados se concentran en Producción, con un 30% de mujeres; Dirección Artística, con un 33%; y Efectos Especiales, con un 29%. Por su parte, presentan una distribución equitativa Dirección, con un 44%; Guion, con un 46%; Composición Musical, con un 40%; Dirección de Fotografía, con un 40%; y Sonido, con un 46%. Finalmente, los cargos feminizados corresponden a Dirección de Producción y Montaje, ambos con un 86% de mujeres, y Diseño de Vestuario, con un 100%, si bien en este último caso la cifra debe leerse con especial cautela, al referirse únicamente a dos profesionales.

Este comportamiento introduce diferencias relevantes respecto al patrón general del largometraje. En el conjunto del sector, varios de los cargos con mayor peso técnico, creativo o autoral, como Dirección, Guion, Composición Musical, Dirección de Fotografía o Sonido, continúan mostrando una masculinización clara. En Animación, en cambio,

todos ellos se sitúan dentro de márgenes equitativos. Esta diferencia sugiere que, en este ámbito, la división sexual del trabajo aparece menos marcada en algunos de los espacios que, en el sector general, siguen operando como núcleos de concentración masculina.

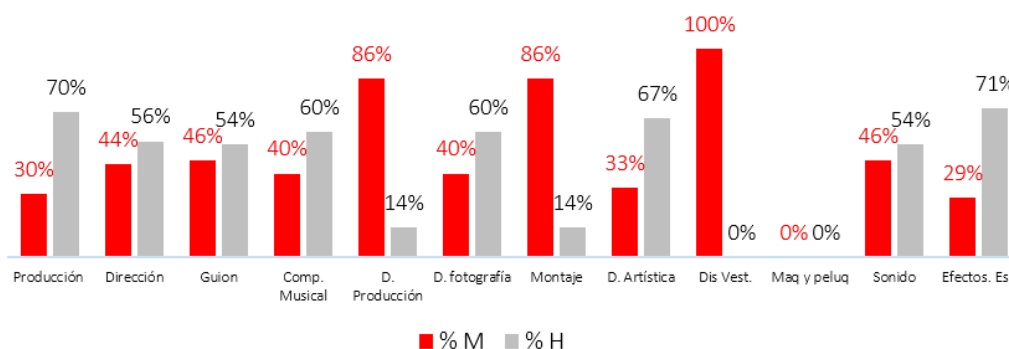
Tabla 7. Profesionales en largometrajes de Animación por cargo de responsabilidad, desagregado por género. 2025

Animación	N.º	M	H	Total	% M	% H
Producción	9	10	23	33	30%	70%
Dirección	8	4	5	9	44%	56%
Guion	6	6	7	13	46%	54%
Comp. Musical	4	2	3	5	40%	60%
D. Producción	6	6	1	7	86%	14%
D. Fotografía	4	2	3	5	40%	60%
Montaje	6	6	1	7	86%	14%
D. Artística	6	2	4	6	33%	67%
D. Vestuario	1	2	0	2	100%	0%
Maq. y Peluquería	0	0	0	0	-	-
R. Sonido	6	6	7	13	46%	54%
Efect. Especiales	7	2	5	7	29%	71%
Total	9	48	59	107	45%	55%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

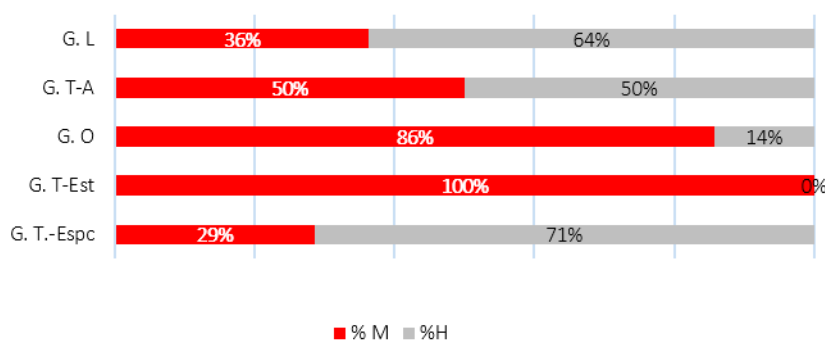
No obstante, ello no implica la desaparición de la segregación. Persisten ciertos patrones consistentes con la tendencia general, como la masculinización de Producción y Efectos Especiales, así como la feminización de Dirección de Producción y Vestuario. Al mismo tiempo, aparecen algunas divergencias especialmente significativas. La más destacada es Dirección Artística, que en el conjunto del largometraje figura como un cargo claramente feminizado, mientras que en Animación presenta una composición masculinizada. Este dato apunta a una posible reconfiguración de funciones y especializaciones dentro del subsector, aunque, nuevamente, conviene mantener la cautela dada la dimensión de la muestra.

Distribución ocupacional en Animación



Desde el punto de vista de la segregación vertical, la distribución por grupos profesionales en Animación no reproduce de forma lineal el patrón observado en el conjunto del largometraje. El Grupo Directivo continúa mostrando una infrarrepresentación de mujeres, con un 36%, mientras que el resto del esquema presenta una configuración más heterogénea. El Grupo Técnico-Artístico se sitúa en equilibrio exacto, con un 50% de mujeres; el Grupo Organizativo registra una clara feminización, con un 86%; y el Grupo Técnico-Estético aparece integrado exclusivamente por mujeres, si bien este último dato debe interpretarse con especial cautela debido al reducido tamaño de la muestra. En sentido inverso, el Grupo Técnico-Especialista presenta una composición masculinizada, con un 29% de mujeres.

Pirámide Animación



Esta configuración relativamente más equilibrada podría ponerse en relación con la mayor presencia proporcional de mujeres en algunos cargos centrales del subsector, especialmente en Dirección. En comparación con el conjunto del largometraje, la representatividad de mujeres en este puesto es significativamente mayor en la

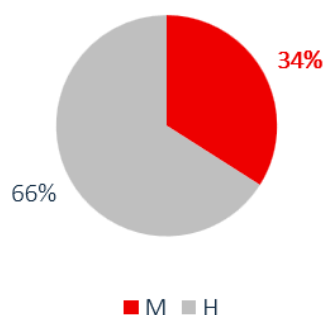
Animación, mientras que en Producción también se observa una presencia ligeramente superior. Esta pauta resulta coherente con la tendencia identificada en el análisis general, según la cual una mayor presencia de mujeres en cargos centrales de liderazgo se asocia con una conformación más equilibrada del resto de la plantilla. No obstante, esta interpretación debe formularse con cautela, dado el reducido tamaño de la muestra y la persistencia de desigualdades en determinados espacios de decisión y especialización.

En conjunto, estos resultados indican que, en la Animación, la segregación vertical no desaparece, pero adopta una forma menos uniforme y más compleja que en el sector general. La desigualdad se concentra especialmente en los espacios de liderazgo y especialización técnica, mientras que otros niveles profesionales muestran resultados equitativos o incluso feminizados. Más que una ausencia de segregación, lo que se observa es una reconfiguración parcial de sus patrones habituales, que convierte a la Animación en un ámbito singular dentro del conjunto del largometraje español.

3.3. La representatividad de mujeres en el Documental

La muestra de Documental está compuesta por 84 largometrajes y 759 profesionales, de los cuales el 34% son mujeres y el 66% hombres. En términos generales, por tanto, el Documental se configura como un ámbito masculinizado, con una presencia de mujeres inferior tanto al umbral de distribución equitativa como a la registrada en el conjunto del largometraje español, donde las mujeres representan el 39%.

Distribución de profesionales por género en Documental



El análisis por cargos confirma esta tendencia general, aunque también revela diferencias internas significativas en la distribución de mujeres y hombres según las distintas áreas de responsabilidad. La estructura ocupacional en el Documental presenta

un patrón claramente más polarizado que el observado en la Animación. De los doce cargos analizados, el 50% aparece masculinizado, un 17% presenta una distribución equitativa y el restante 33% se encuentra feminizado. Esta distribución evidencia que la masculinización no constituye únicamente un rasgo agregado del subsector, sino que se proyecta también sobre una parte importante de sus principales cargos de responsabilidad.

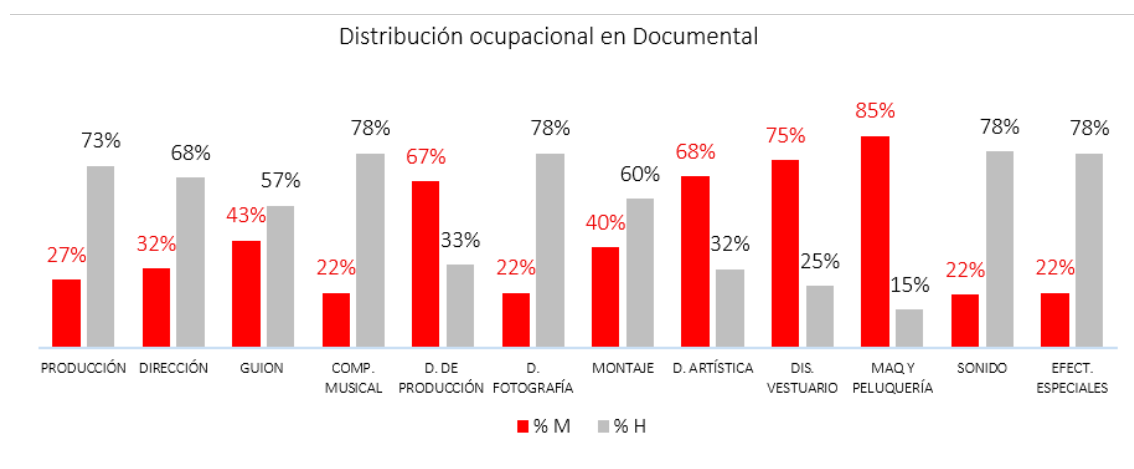
Tabla 8. Profesionales en largometrajes documentales por cargo de responsabilidad, desagregado por género. 2025

Documental	N.º	M	H	Total	% M	% H
Producción	82	57	152	209	27%	73%
Dirección	69	30	64	94	32%	68%
Guion	46	31	41	72	43%	57%
Comp. Musical	26	6	21	27	22%	78%
D. Producción	43	34	17	51	67%	33%
D. Fotografía	53	14	49	63	22%	78%
Montaje	63	35	52	87	40%	60%
D. Artística	17	13	6	19	68%	32%
D. Vestuario	6	3	1	4	75%	25%
Maq. y Peluquería	10	11	2	13	85%	15%
R. Sonido	49	24	87	111	22%	78%
Efect. Especiales	8	2	7	9	22%	78%
Total	84	260	499	759	34%	66%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Desde la perspectiva de la segregación horizontal, los datos muestran una distribución claramente segmentada por género. Los cargos masculinizados corresponden a Producción, con un 27% de mujeres; Dirección, con un 32%; Composición Musical, Dirección de Fotografía, Sonido y Efectos Especiales, todos ellos con un 22%. Por su parte, Guion, con un 43%, y Montaje, con un 40%, se sitúan dentro del intervalo de distribución equitativa. Finalmente, aparecen feminizados Dirección de Producción, con un 67%; Dirección Artística, con un 68%; Diseño de Vestuario, con un 75%; y Maquillaje y Peluquería, con un 85%.

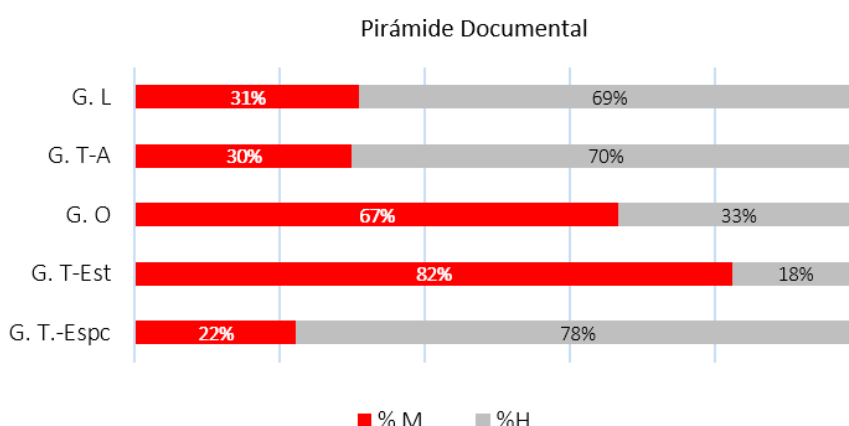
Esta configuración reproduce con bastante nitidez el patrón general identificado en el conjunto del largometraje: la presencia de hombres predomina en los ámbitos de liderazgo, control general del proyecto y especialización técnica, mientras que la representatividad de mujeres se concentra en áreas organizativas, estéticas y de caracterización. En este sentido, el Documental no solo participa de las dinámicas de segregación horizontal del sector, sino que en algunos casos las presenta de forma incluso más acusada, especialmente en cargos como Producción, Dirección, Fotografía, Sonido o Composición Musical.



A diferencia de lo observado en la Animación, donde algunos cargos centrales mostraban una apertura mayor hacia la participación de mujeres, en el Documental los puestos con mayor centralidad creativa, estratégica y técnica permanecen claramente masculinizados. Este aspecto resulta especialmente relevante si se pone en relación con el análisis previo sobre la ocupación de Producción y Dirección y su vínculo con la conformación del resto de la plantilla. En efecto, dado que en el análisis general se constató que una mayor presencia de mujeres en estos cargos se asocia con composiciones más equilibradas del conjunto del equipo, el hecho de que en el Documental ambos puestos continúen fuertemente masculinizados resulta coherente con la masculinización global del subsector. Sin establecer una relación causal, los datos sí apuntan a una pauta convergente: la menor presencia de mujeres en los núcleos de liderazgo coincide con una menor representatividad de estas en el conjunto de profesionales.

Desde el punto de vista de la segregación vertical, el análisis por grupos profesionales refuerza este diagnóstico. En la zona inferior del esquema se observa una polarización entre el Grupo Técnico-Estético, claramente feminizado, con un 82% de mujeres, y el Grupo Técnico-Especialista, claramente masculinizado, con un 22% de mujeres. El Grupo Organizativo también presenta una composición feminizada, con un 67% de mujeres. En cambio, en los grupos con mayor capacidad de incidencia considerada por el modelo, la presencia de mujeres disminuye: las mujeres representan el 30% en el Grupo Técnico-Artístico y el 31% en el Grupo Directivo.

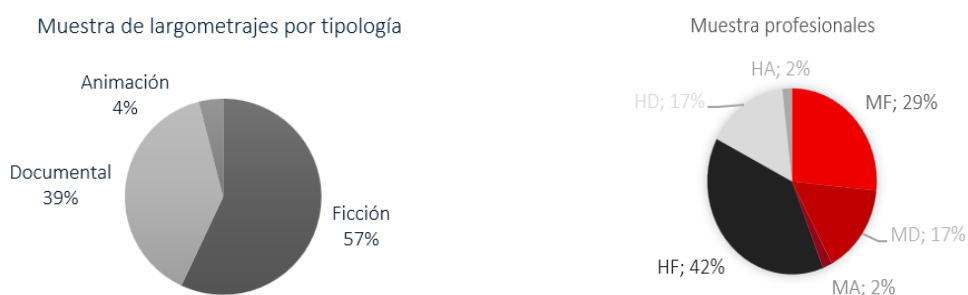
En consecuencia, el documental presenta una configuración vertical más próxima al patrón clásico de desigualdad: las mujeres se concentran en grupos organizativos y técnico-estéticos, mientras que su presencia desciende de forma apreciable en los espacios de mayor liderazgo, centralidad creativa y especialización técnica. La pirámide profesional no muestra aquí la heterogeneidad observada en la Animación, sino una distribución más nítidamente jerarquizada en términos de género.



En conjunto, el Documental presenta una doble dinámica de desigualdad: por un lado, una masculinización global del subsector y, por otro, una segmentación interna por género tanto en la distribución por especialidades profesionales como en la posición ocupada dentro de la jerarquía de influencia y decisión. De este modo, la segregación horizontal y la vertical no actúan de forma aislada, sino que se refuerzan mutuamente, contribuyendo a consolidar una estructura profesional en la que la presencia de las mujeres sigue siendo minoritaria en los principales núcleos de poder, creación y especialización técnica.

3.4. Comparativa de resultados entre tipos de largometrajes

Procedemos a realizar una comparativa breve y de carácter exploratorio entre los resultados por tipo de largometraje, ya que, debido a las diferencias muestrales y a las limitaciones derivadas de la fuente seleccionada para la extracción de datos, no siempre se dan condiciones óptimas de comparación. En particular, la desigualdad en el número de producciones por tipología y la propia selección de cargos analizados, con distinto grado de desarrollo según el tipo de largometraje, condicionan la muestra de profesionales disponible en cada caso. En consecuencia, estos factores introducen restricciones metodológicas que obligan a interpretar los resultados comparados con cautela.

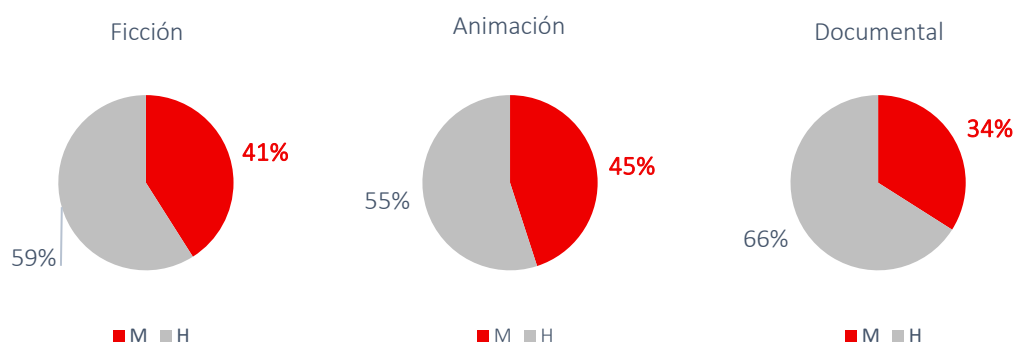


Abreviaturas: MA = Mujeres Animación, MF = Mujeres Ficción, MD = Mujeres Documental, HA = Hombres Animación, HF = Hombres Ficción, HD = Hombres Documental

Como punto de partida comparativo, la distribución de la muestra de largometrajes por tipología evidencia un claro predominio de la Ficción (57%), seguida del Documental (39%) y, a mayor distancia, de la Animación (4%). Esta composición inicial condiciona la estructura posterior de la muestra de profesionales. En coherencia con ello, la muestra de profesionales se concentra principalmente en la Ficción, que reúne el 70% del total, seguida del Documental, con un 26%, mientras que la Animación representa únicamente el 4%.

Si se desagrega esta distribución por género sobre el total de profesionales analizados, la Ficción concentra un 29% de mujeres y un 42% de hombres; el Documental, un 9% de mujeres y un 17% de hombres; y la Animación, un 2% de mujeres y un 2% de hombres. En términos interpretativos, estos datos muestran que el mayor volumen de

profesionales se localiza en la tipología con mayor número de producciones, mientras que la Animación mantiene una presencia muy reducida tanto en la muestra de largometrajes como en la de profesionales. Por ello, la lectura comparada entre tipologías debe realizarse con cautela: las diferencias observadas no dependen únicamente de la distribución por género, sino también del tamaño de la base productiva y de la cobertura de cargos disponible en cada tipo de largometraje.



Si se comparan los porcentajes globales de profesionales por género en cada tipología, se observan diferencias relevantes. La Animación presenta el valor más próximo al equilibrio, con 45% de mujeres y 55% de hombres, seguida de la Ficción, con 41% de mujeres y 59% de hombres. En cambio, el Documental registra una presencia de mujeres claramente menor, con 34% de mujeres frente a 66% de hombres. En términos comparados, por tanto, la brecha de género es más intensa en el Documental, intermedia en la Ficción y más reducida en la Animación. No obstante, esta lectura general debe complementarse con el análisis por cargos y por grupos profesionales, ya que los promedios agregados pueden ocultar desigualdades internas significativas dentro de cada tipología.

En la comparación por cargos se observa una pauta común: la distribución por género no es homogénea y varía según el área profesional. Producción muestra un patrón muy similar en las tres tipologías, con predominio masculino en todos los casos: 27% de mujeres en Ficción, 30% en Animación y 27% en Documental. En Dirección, la mayor presencia de mujeres se registra en Animación, con un 44%, frente al 25% en Ficción y el 32% en Documental. En Guion, Animación, con un 46%, y Documental, con un 43%, entran en parámetros equitativos, mientras que en Ficción el cargo continúa

masculinizado, con un 33% de mujeres. En Composición Musical, el valor más bajo corresponde al Documental, con un 22%, frente al 33% de Ficción y el 40% de Animación.

Tabla 9. Representatividad de mujeres y hombres por tipo de largometraje y cargo de responsabilidad. 2025

	Ficción		Animación		Documental	
	% M	% H	% M	% H	% M	% H
Producción	27%	73%	30%	70%	27%	73%
Dirección	25%	75%	44%	56%	32%	68%
Guion	33%	67%	46%	54%	43%	57%
Comp. Musical	33%	67%	40%	60%	22%	78%
D. Producción	48%	52%	86%	14%	67%	33%
D. Fotografía	20%	80%	40%	60%	22%	78%
Montaje	38%	62%	86%	14%	40%	60%
D. Artística	64%	36%	33%	67%	68%	32%
D. Vestuario	83%	17%	100%	0%	75%	25%
Maq y Peluquería	78%	22%	0%	0%	85%	15%
R. Sonido	28%	72%	46%	54%	22%	78%
Efect. Especiales	36%	64%	29%	71%	22%	78%
Total	41%	59%	45%	55%	34%	66%

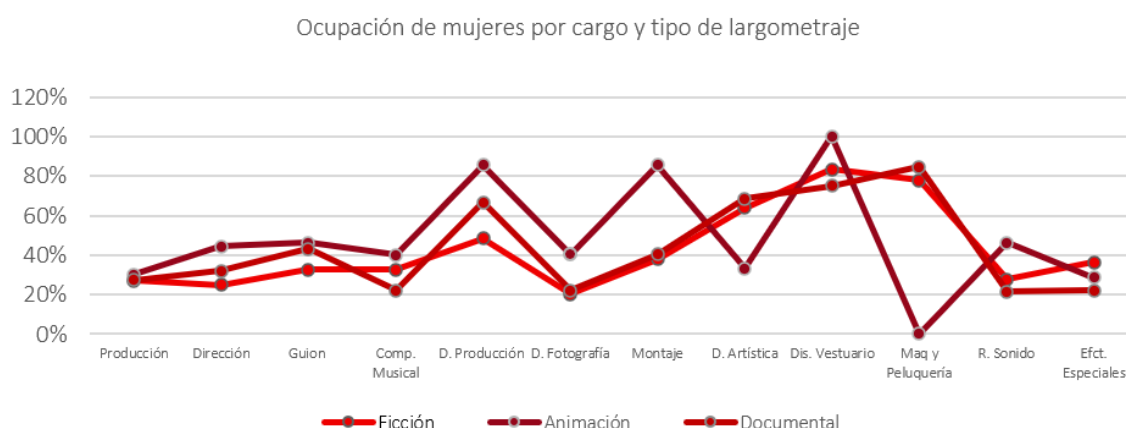
Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En Dirección de Producción destacan porcentajes feminizados en Animación, con un 86%, y Documental, con un 67%, mientras que la Ficción se mantiene en valores equitativos, con un 48%. En Dirección de Fotografía persiste la masculinización, especialmente en Ficción, con un 20%, y Documental, con un 22%, mientras que en Animación se alcanza el umbral mínimo equitativo, con un 40%. En Montaje, la Animación presenta un claro predominio femenino, con un 86%, frente a la Ficción, con un 38%, y el Documental, con un 40%.

En Dirección Artística se invierte el patrón entre tipologías: el cargo aparece feminizado en Ficción, con un 64%, y Documental, con un 68%, pero masculinizado en Animación, con un 33%. En Diseño de Vestuario, los tres casos aparecen feminizados: Ficción, con un 83%; Animación, con un 100%; y Documental, con un 75%, aunque el dato de

Animación debe interpretarse con especial cautela por el reducido número de observaciones. En Maquillaje y Peluquería, Ficción, con un 78%, y Documental, con un 85%, muestran también feminización, mientras que en Animación no se registran casos. En Sonido, la presencia de mujeres es mayor en Animación, con un 46%, que en Ficción, con un 28%, y Documental, con un 22%. Finalmente, en Efectos Especiales se mantiene la masculinización en las tres tipologías, con menor presencia de mujeres en Documental, con un 22%, y Animación, con un 29%, que en Ficción, con un 36%.

En conjunto, la comparativa confirma una doble dinámica de segregación de género. Por un lado, se mantiene la segregación horizontal, al concentrarse las mujeres en ámbitos como Diseño de Vestuario, Maquillaje y Peluquería y parte de los espacios organizativos, mientras que los hombres predominan en Fotografía, Sonido y Efectos Especiales. Por otro lado, también se observa segregación vertical, ya que los espacios de mayor centralidad estratégica, creativa y técnica continúan mostrando, en términos generales, una mayor representatividad masculina, especialmente en Ficción y Documental.



No obstante, estas diferencias deben interpretarse con cautela, dadas las limitaciones de comparabilidad entre tipologías: tamaño desigual de las muestras, cobertura distinta de cargos y, en algunos casos, bajo número de observaciones.

La comparativa por grupos profesionales refuerza esta lectura y confirma que la desigualdad no se distribuye de forma uniforme en la estructura ocupacional del sector. Por tipologías, se observan diferencias claras en todos los grupos, con especial intensidad en los niveles directivos, técnico-artísticos y técnico-especialistas. El Grupo

Directivo se mantiene masculinizado en los tres casos: Ficción, con un 28% de mujeres; Animación, con un 36%; y Documental, con un 31%. Esta pauta indica que el acceso de las mujeres a los espacios de mayor liderazgo continúa siendo limitado, incluso en la tipología con mejor resultado relativo.

En el Grupo Técnico-Artístico se aprecia una situación de equilibrio en Animación, con un 50% de mujeres, frente a la Ficción, con un 34%, y el Documental, con un 30%, que permanecen en niveles de infrarrepresentación femenina. El Grupo Organizativo, en cambio, muestra una presencia de mujeres más elevada en las tres tipologías: Ficción, con un 48%; Animación, con un 86%; y Documental, con un 67%, estas dos últimas en clara feminización.

Tabla 10. Representatividad de mujeres por grupo profesional y tipo de largometraje. 2025

	Ficción	Animación	Documental
Grupo Directivo	28%	36%	31%
Grupo Técnico-Artístico	34%	50%	30%
Grupo Organizativo	48%	86%	67%
Grupo Técnico-Especialista	36%	29%	22%
Grupo Técnico-Estético	80%	100%	82%

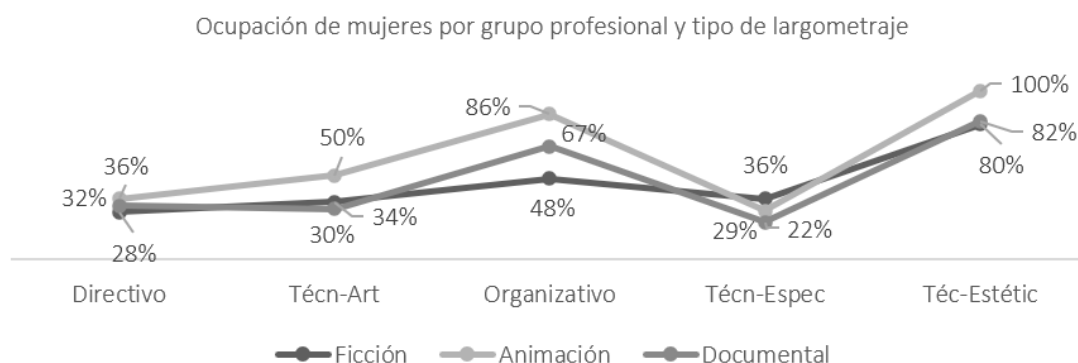
Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Los mayores porcentajes de feminización se concentran en el Grupo Técnico-Estético: Ficción, con un 80%; Animación, con un 100%; y Documental, con un 82%, todos ellos en niveles de alta feminización. Por el contrario, el Grupo Técnico-Especialista registra los valores más bajos: Ficción, con un 36%; Animación, con un 29%; y Documental, con un 22%, con masculinización en las tres tipologías.

En conjunto, la tabla refuerza la existencia tanto de segregación horizontal, por la concentración diferenciada de mujeres y hombres según el tipo de función, como de segregación vertical, dado el desigual acceso a los grupos de mayor poder decisorio. Así, aunque se registran ámbitos feminizados, el Grupo Directivo continúa mostrando una brecha persistente en todas las tipologías.



En síntesis, la comparativa por tipo de largometraje muestra que la desigualdad de género adopta intensidades distintas, pero mantiene un patrón estructural común. Ficción, con un 41% de mujeres, y Animación, con un 45%, se sitúan en términos globales dentro del intervalo equitativo, mientras que el Documental, con un 34%, presenta una masculinización agregada. Sin embargo, el análisis por cargos y grupos profesionales evidencia que ese equilibrio global no implica igualdad interna: persisten concentraciones de mujeres en áreas organizativas y técnico-estéticas, así como una menor presencia en espacios de liderazgo y en varios ámbitos técnicos estratégicos.



En consecuencia, los resultados confirman la coexistencia de segregación horizontal y vertical en las tres tipologías, con especial intensidad en el Documental.

II. La representatividad de las mujeres en la estructura laboral del largometraje español: 2015-2025

Una vez analizada la situación del largometraje en 2025, se incorpora una perspectiva temporal para identificar la evolución de la representatividad de mujeres y hombres en el sector durante los últimos 11 años. Esta comparación permite observar tendencias de continuidad o cambio, así como detectar en qué ámbitos se han producido avances hacia una distribución más equitativa y en cuáles persisten dinámicas de desigualdad.

El análisis longitudinal se realiza sobre los mismos ejes utilizados en los apartados anteriores con el objetivo de mantener la coherencia metodológica y facilitar la comparabilidad.

Como punto de partida, conviene señalar que la producción total de largometrajes muestra una tendencia creciente a lo largo del periodo, al pasar de 143 títulos en 2015 a 214 en 2025. En términos absolutos, esto representa un incremento de 71 largometrajes, equivalente a un crecimiento acumulado del 49,7%. Si bien la serie presenta fluctuaciones interanuales, con una caída marcada en 2017, cuando se registra el valor mínimo de 131 largometrajes, a partir de 2023 se observa una expansión más sostenida, con 201 largometrajes en 2023, 205 en 2024 y 214 en 2025.

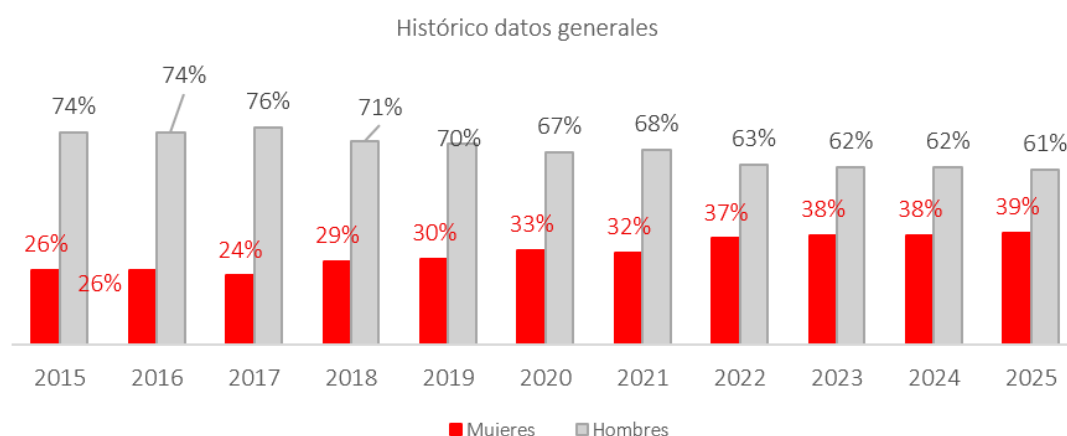
Tabla 11. Producción anual de largometrajes y tasa de crecimiento promedio anual. 2015-2025

20	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TCRM 2015-2025
Total	143	154	131	152	146	155	159	166	201	205	214	4,11%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El mayor aumento interanual se registra entre 2022 y 2023, con una diferencia de más de 35 largometrajes, lo que implica un crecimiento del 21,1%, y que sugiere un cambio de escala en la dinámica reciente del sector. En conjunto, la tasa de crecimiento promedio anual (TCRM) de 4,11% confirma una trayectoria positiva de medio plazo, aunque con episodios de volatilidad en algunos años.

Tras esta contextualización sobre la evolución de la producción, el análisis histórico también muestra una tendencia sostenida de crecimiento en la representatividad de las mujeres en los principales cargos profesionales del largometraje. La presencia de mujeres pasa del 26% en 2015 al 39% en 2025, lo que supone un incremento de 13 puntos porcentuales en el periodo analizado. En términos de evolución media, este avance equivale a 1,3 puntos porcentuales por año y a una tasa de crecimiento promedio anual del 4,14% en la representatividad de mujeres durante el periodo comprendido entre 2015 y 2025.



La evolución no es completamente lineal, pero sí mantiene una dirección general ascendente para la representatividad de las mujeres que, tras un primer tramo de estancamiento relativo entre 2015 y 2017, comienza una mejora progresiva a partir de 2018, con avances especialmente relevantes desde 2020, cuando la representatividad de mujeres crece desde el 33% hasta alcanzar el 39% en 2025.

En síntesis, la serie histórica evidencia una reducción gradual de la brecha de género, aunque todavía insuficiente para alcanzar una estructura equitativa en términos mínimos en igualdad de género. Por ello, el avance observado debe interpretarse como una mejora sostenida, pero aún parcial.

1. Comparativa desagregada por cargos de responsabilidad y grupos profesionales

Con el fin de profundizar en la evolución observada en la serie histórica, se realiza a continuación una comparativa desagregada por cargos de responsabilidad y por grupos profesionales. Este análisis permite examinar cómo ha cambiado la estructura interna

del sector en los últimos 11 años y verificar si la mejora global de la representatividad de mujeres se ha distribuido de forma homogénea o, por el contrario, se ha concentrado en ámbitos concretos.

Este paso resulta necesario porque el avance del indicador general puede ocultar comportamientos diferenciados entre áreas. En este sentido, el análisis por cargos permite identificar en qué funciones se han producido progresos, estancamientos o retrocesos, mientras que la lectura por grupos profesionales facilita observar la evolución de la segregación laboral de género en sus dos dimensiones: horizontal, aquella que refiere a la concentración de mujeres y hombres en áreas distintas, y vertical, desigual presencia en niveles de liderazgo e influencia.

Dado el volumen de información, la comparativa desagregada se abordará cargo por cargo. Este enfoque permite una lectura más precisa de la evolución temporal y evita que el análisis pierda cambios relevantes dentro de cada función profesional.

Diseño de Vestuario

Diseño de Vestuario muestra una presencia de mujeres sistemáticamente mayoritaria y, por tanto, una situación de feminización estructural durante todo el periodo estudiado. Los porcentajes de mujeres oscilan entre el 80%, en 2022, y el 92%, en 2015 y 2018, mientras que la representatividad de hombres se mantiene en valores reducidos, entre el 8% y el 20%.

La evolución no refleja cambios de patrón, sino variaciones internas dentro de un mismo escenario de clara feminización. Tras alcanzar sus valores más elevados en 2015 y 2018, cuando las mujeres representaban el 92%, se observa un descenso moderado hasta 2022, año en que esta proporción se situó en el 80%. A partir de entonces, la tendencia se estabiliza en niveles todavía muy altos, con un 85% en 2023 y un 83% tanto en 2024 como en 2025.



En términos de evolución media en estos once años, la representatividad de diseñadoras de vestuario pasa del 92% en 2015 a un 83% en 2025, lo que supone una variación de 9 puntos porcentuales. Esto equivale a un crecimiento promedio absoluto de -0,9% por año. En términos relativos, la tasa media de crecimiento anual es de un -1,02% anual.

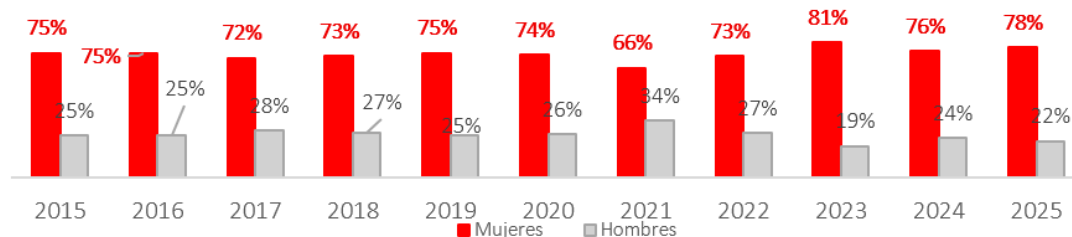
En consecuencia, aunque se observa una ligera corrección a la baja en la década, el cargo se mantiene de forma estable en niveles de feminización muy elevados y fuera del intervalo de distribución equitativa, lo que refuerza su asociación con dinámicas de segregación horizontal.

Maquillaje y Peluquería

Maquillaje y Peluquería muestra una presencia de mujeres claramente mayoritaria durante todo el periodo, por lo que el cargo se mantiene en situación de feminización estructural. Los porcentajes de mujeres se sitúan entre mínimas del 66% en 2021 y máximas de un 81% en 2023, mientras que la representación masculina oscila entre el 19% y el 34%.

Como podemos observar, la evolución presenta oscilaciones, pero sin cambio de patrón: entre el 2015 y 2020 se registran valores estables en torno al 72% y 75%. En 2021 se observa una caída puntual hasta el 66% de maquilladoras y peluqueras, seguida de una recuperación en 2022 hasta ocupar el 73% tras el cargo y máximas en 2023 que llegan a un 81%. Posteriormente, en 2024 y 2025 parece estabilizarse después de estos niveles entre el 76% y 78%.

Histórico Maquillaje y Peluquería



En términos de evolución media, la representatividad de mujeres pasa de 75% en 2015 a 78% en 2025, lo que supone un aumento de 3 puntos porcentuales en la década. Esto equivale a un crecimiento promedio absoluto de 0,3 puntos porcentuales por año. En términos relativos, la tasa media de crecimiento anual es del 0,39% anual.

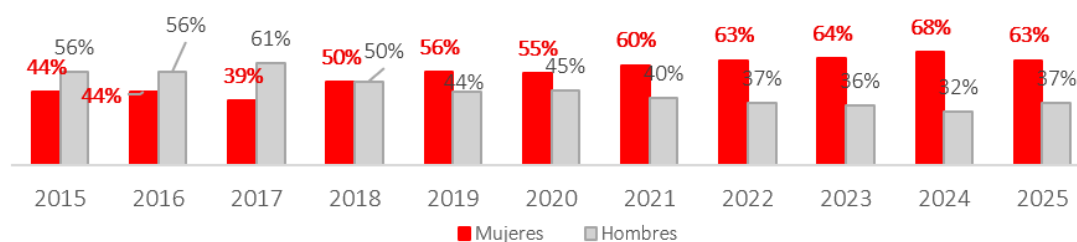
En consecuencia, se trata de un cargo con feminización persistente y alta estabilidad histórica, consolidado fuera del intervalo de distribución equitativa, en línea con patrones de segregación horizontal.

Dirección Artística

En Dirección Artística, la evolución entre 2015 y 2025 muestra un cambio relevante en la estructura de género, pasando de ser un cargo con una distribución generalmente equitativa a situarse como feminizado en los últimos años.

En el histórico podemos observar tres etapas: entre 2015 y 2017 se observa un contexto de distribución cercana a mínimos equitativos, pero inestable, con predominio masculino en algunos años. En 2015 y 2016 las directoras artísticas representaron un 44% y en 2017 un 39%. En 2018 se alcanza la paridad exacta con una distribución de género al 50%. A partir de 2019 comienza una fase de crecimiento sostenido de representatividad de mujeres desde el 56% a máximas del 68% en 2024, con una ligera corrección final en 2025, año en que desciende al 63%, manteniéndose en todo caso en niveles de feminización no muy altos.

Histórico Dirección Artística



En términos medios del periodo, la presencia de directoras artísticas aumenta 19 puntos porcentuales, lo que equivale a un crecimiento promedio absoluto de 1,9 puntos porcentuales por año. En términos relativos, la tasa media de crecimiento anual es aproximadamente de un 3,65% anual.

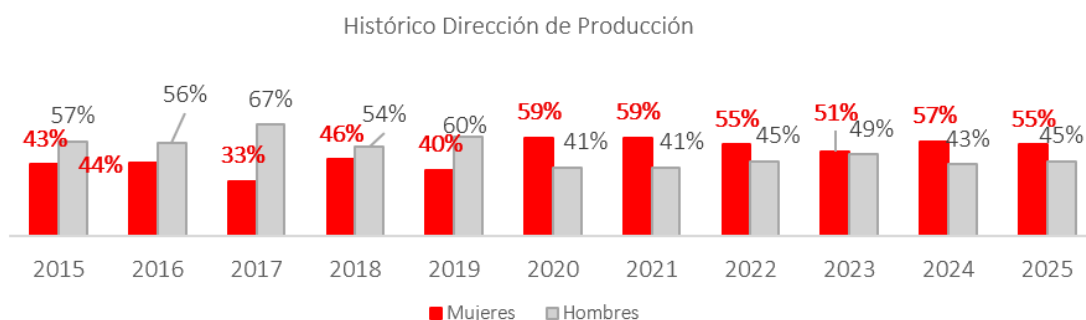
En consecuencia, Dirección Artística muestra una trayectoria claramente ascendente en representatividad de mujeres, con transición desde valores equitativos hacia una feminización consolidada en el tramo final del histórico, lo que confirma una reconfiguración interna sostenida de este cargo.

Dirección de Producción

Dirección de Producción muestra una evolución favorable en representatividad de mujeres que, aunque en la mayoría del histórico se presente como un cargo equitativo, ha ido transitando de valores mínimos hacia una configuración más equilibrada y con mayoría de mujeres. La proporción de directoras de producción pasa del 43% en 2015 al 55% en 2025.

La trayectoria puede agruparse en dos fases. Entre 2015 y 2019, donde predominan las oscilaciones entre los valores más cercanos al mínimo equitativo y que llega a traspasar al rango masculinizado en 2017, con un 33% de mujeres. A partir de 2020 se observa una consolidación en niveles más altos de representatividad de mujeres, entre el 51% y el 59%, todos ellos dentro del intervalo equitativo, pero con ligera mayoría de mujeres.

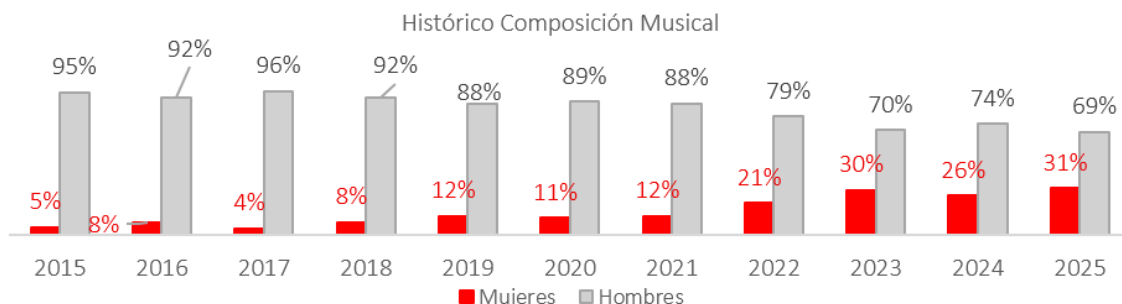
En términos medios, la representatividad de directoras de producción ha aumentado 12 puntos porcentuales, de un 43% en 2015 a un 55% en 2025, lo que equivale a un crecimiento promedio absoluto de 1,2 puntos porcentuales por año. En términos relativos, la tasa media de crecimiento anual es del 2,49% anual.



En consecuencia, Dirección de Producción muestra una tendencia de mejora sostenida y una transición hacia una estructura más equilibrada por género, alejándose del patrón masculinizado observado en algún año inicial.

Composición Musical

El histórico de Composición Musical evidencia una mejora sostenida en representatividad de mujeres, aunque parte de niveles muy bajos y se mantiene, en todo momento, dentro de porcentajes masculinizados. La representación de mujeres pasa del 5% en 2015 al 31% en 2025, mientras que la de hombres desciende del 95% al 69%.



La evolución muestra una primera etapa de fuerte infrarrepresentación de compositoras musicales, desde 2015 a 2021, con valores entre el 4% y el 12%. A partir de 2022 se produce un avance más visible: las representatividades ascienden desde un 21% hasta un 31% en 2025, por lo que la brecha se reduce de forma apreciable, aunque todavía sin alcanzar el umbral del 40% necesario para considerar una distribución equitativa.

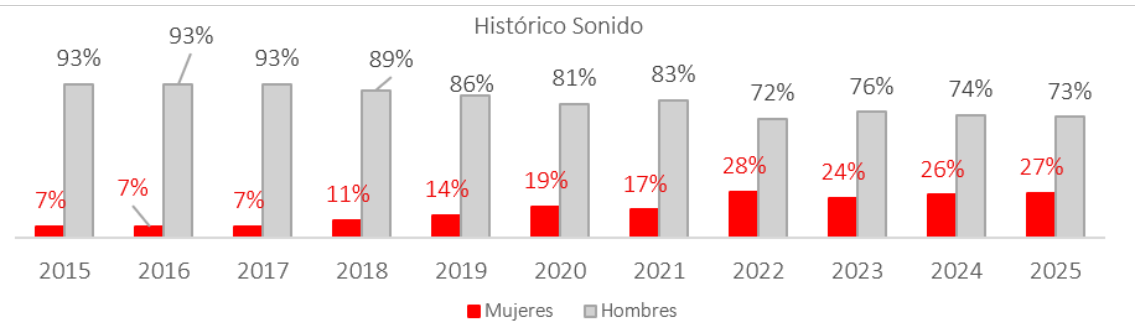
En términos medios, el aumento de compositoras es de 26 puntos porcentuales, que van desde el 5% en 2015 al 31% en 2025, lo que equivale a un crecimiento promedio

absoluto de 2,6 puntos porcentuales por año. En términos relativos, la tasa media de crecimiento anual llega al 20,05%, valor elevado que responde al fuerte incremento acumulado desde una base inicial muy reducida.

En consecuencia, Composición Musical presenta una trayectoria de mejora clara, pero aún insuficiente para revertir la masculinización estructural del cargo. El avance reciente es relevante, aunque la brecha de género continúa siendo alta en 2025.

Sonido

Sonido también muestra un incremento sostenido de mujeres tras el cargo, aunque el cargo permanece masculinizado durante todo el histórico. La representatividad de las responsables de Sonido pasa del 7% en 2015 al 27% en 2025, mientras que la de los hombres desciende del 93% al 73%.



La evolución de mujeres tras el cargo presenta una primera fase de estancamiento en niveles muy bajos desde 2015 a 2017, con una representatividad del 7% en esos tres años, seguida de una tendencia general al alza, que parte del 11% en 2018 y asciende al 14% en 2019, al 19% en 2020 y al 17% en 2021. En 2022 se produce un salto más visible, que representa el valor máximo del histórico, con un 28% de mujeres. En el tramo final, entre 2023 y 2025, los valores se estabilizan en torno al 24% y 27%, lo que confirma el avance respecto al inicio, pero sin alcanzar el umbral necesario para una distribución equitativa. Por tanto, la presencia de mujeres aumenta 20 puntos porcentuales, de 7% en 2015 a 27% en 2025, lo que equivale a un crecimiento promedio absoluto de 2,0 puntos porcentuales por año; en términos relativos, la tasa media de crecimiento anual es de un 14,44%.

En resumen, aunque se observa una reducción progresiva de la brecha de género, el cargo de Sonido continúa mostrando una estructura claramente masculinizada en 2025,

por lo que el avance registrado debe interpretarse como una mejora relevante pero todavía parcial.

Efectos Especiales

Efectos Especiales muestra una mejora notable, aunque el cargo se mantiene masculinizado en todo el periodo. La presencia de mujeres pasa del 11% en 2015 al 35% en 2025, mientras que la de hombres desciende del 89% al 65%.

La evolución presenta una primera fase de fuerte infrarrepresentación de mujeres desde 2015 a 2018, con valores muy bajos e inestables que se sitúan entre el 1% y el 11%. A partir de 2019 se observa un cambio de tendencia con crecimiento continuado, que parte de un 16% y alcanza el 36% en 2022. En el tramo final, el histórico se estabiliza entre niveles del 30% y 35%, consolidando parte del avance, aunque sin ser suficiente para alcanzar el umbral mínimo de equidad.

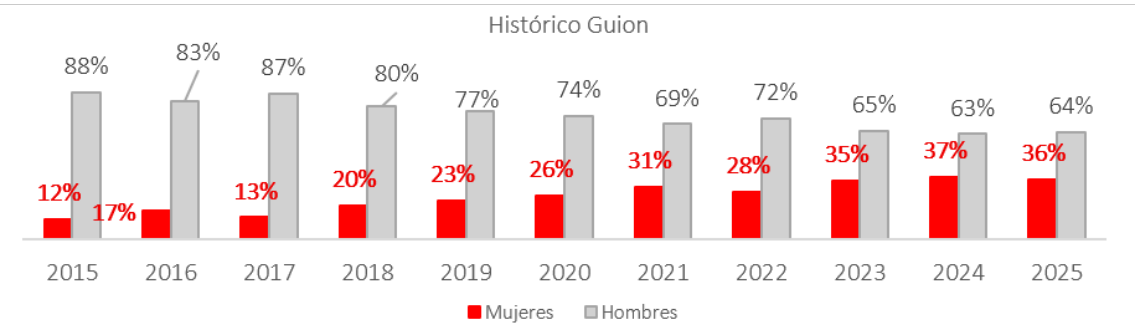


En el conjunto del periodo analizado, la representatividad de las mujeres en Efectos Especiales aumenta 24 puntos porcentuales, pasando del 11% en 2015 al 35% en 2025. Este avance equivale a un incremento medio absoluto de 2,4 puntos porcentuales por año y, en términos relativos, a una tasa media de crecimiento anual del 12,27%. En definitiva, Efectos Especiales muestra una reducción progresiva de la brecha de género y una mejora sostenida respecto a los primeros años de la serie, aunque en 2025 continúa presentando una estructura claramente masculinizada.

Guion

En Guion, se objetiva un incremento progresivo de mujeres, aunque el cargo permanece masculinizado durante todo el histórico. La presencia de mujeres pasa del 12% en 2015 al 36% en 2025, mientras que la de hombres desciende del 88% al 64%. La evolución presenta una tendencia ascendente bastante continua, con avances sostenidos hasta

2021, con un hito de representatividad que alcanza el 31%, una ligera oscilación en 2022, cuando desciende al 28%, y nueva mejora en 2024, donde se llega al máximo histórico del 37%, al que sigue un leve descenso en 2025, que finaliza con un 36% de guionistas. De nuevo, pese a esta progresión, no se alcanza el umbral del 40% para una distribución equitativa.

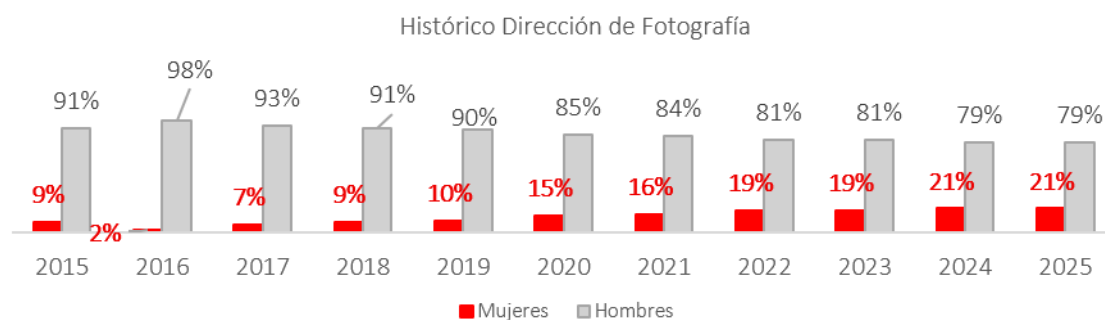


En este periodo, la presencia de mujeres aumenta 24 puntos porcentuales, del 12% en 2015 al 36% en 2025, lo que equivale a un crecimiento promedio absoluto de 2,4 puntos porcentuales por año. En términos relativos, la tasa media de crecimiento anual es del 11,61%. Por todo ello, Guion refleja una mejora clara y sostenida en la década, con reducción de la brecha de género, si bien mantiene en 2025 una estructura todavía masculinizada.

Dirección de Fotografía

Dirección de Fotografía mantiene una constante clara: la masculinización sigue siendo ampliamente dominante en todo el histórico. La representatividad de directoras de fotografía llega a ser mínima, con un 2% en 2016, y su valor máximo se repite en 2024 y 2025, con un 21%. Podemos observar mejora, pero todavía queda muy lejos del umbral equitativo (40%-60%).

Si se resume en indicadores de crecimiento, el cambio total es de 12 puntos porcentuales en una década, equivalente a 1,2 puntos porcentuales por año en promedio absoluto. En términos relativos, la tasa media anual de la representatividad de mujeres es aproximadamente del 8,85%.

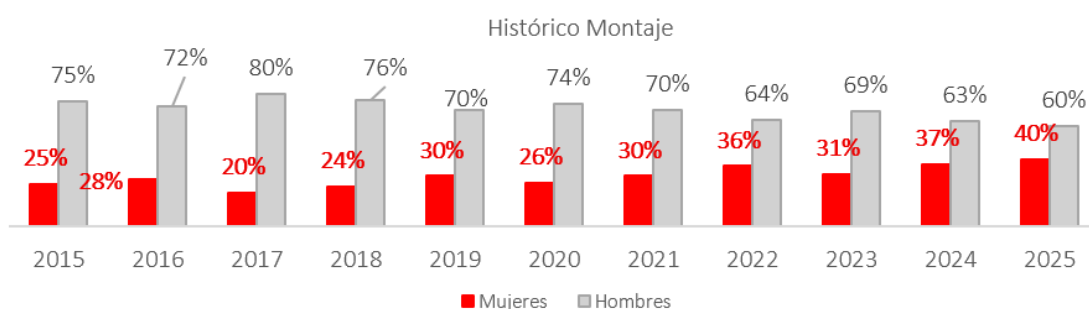


En definitiva, Dirección de Fotografía muestra una evolución positiva pero insuficiente: reduce brecha respecto al punto de partida, aunque en 2025 continúa siendo uno de los espacios más masculinizados de la estructura profesional.

Montaje

En Montaje, la evolución de la representatividad de mujeres entre 2015 y 2025 muestra una trayectoria de avance gradual, con cierre dentro de parámetros equitativos. Las mujeres pasan del 25% en 2015 al 40% en 2025, mientras que los hombres descienden del 75% al 60%.

El histórico no es lineal: entre 2015 y 2018 predominan valores bajos, entre el 20% y el 28% de mujeres; luego se observa una fase de crecimiento más sostenido, con oscilaciones entre el 30% en 2019 y el 37% en 2024, hasta alcanzar el 40% en 2025. Estas cifras marcan el paso desde una situación claramente masculinizada hacia una posición limítrofe con la distribución equitativa.



En términos generales, el incremento de mujeres en el Montaje es de 15 puntos porcentuales, lo que equivale a un crecimiento promedio absoluto de 1,5 puntos porcentuales por año. En términos relativos, la tasa media de crecimiento anual es aproximadamente de 4,81%.

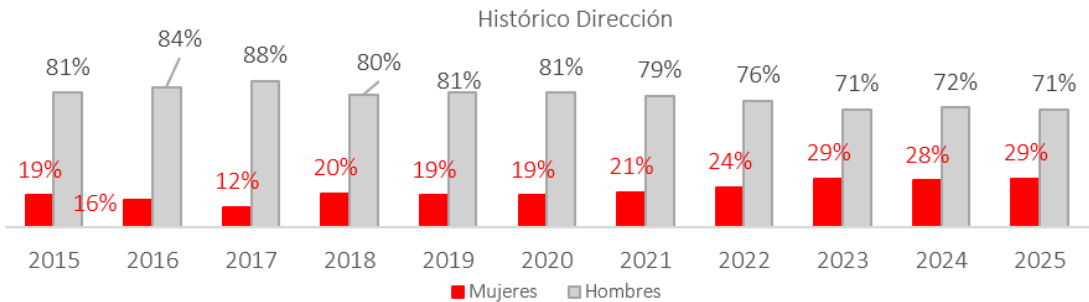
En síntesis, Montaje destaca por una mejora sostenida y por ser uno de los cargos que llega a mínimos equitativos al final del periodo, aunque la paridad plena todavía no se consolida en la serie completa.

Dirección

En Dirección, se refleja una mejora paulatina de la representatividad de directoras, aunque el cargo continúa claramente masculinizado al final del periodo estudiado. La participación de mujeres aumenta del 19% en 2015 al 29% en 2025, mientras que la de hombres disminuye del 81% al 71%.

El recorrido temporal combina estancamiento inicial y avance reciente. Entre 2015 y 2021 predominan valores bajos en representatividad de directoras: del 19% en 2015 al 21 % en 2021, con un mínimo en 2017, cuando el porcentaje se sitúa en el 12%. A partir de 2022 se observa una mejora más visible que asciende desde el 24% al 29% en 2024 y que consolida una tendencia ascendente, aunque todavía insuficiente para alcanzar la igualdad de género.

En términos de crecimiento, el aumento acumulado es de 10 puntos porcentuales, equivalente a un crecimiento promedio absoluto de 1,0 punto porcentual por año. Y en términos relativos, la tasa media de crecimiento anual es de aproximadamente 4,32%.



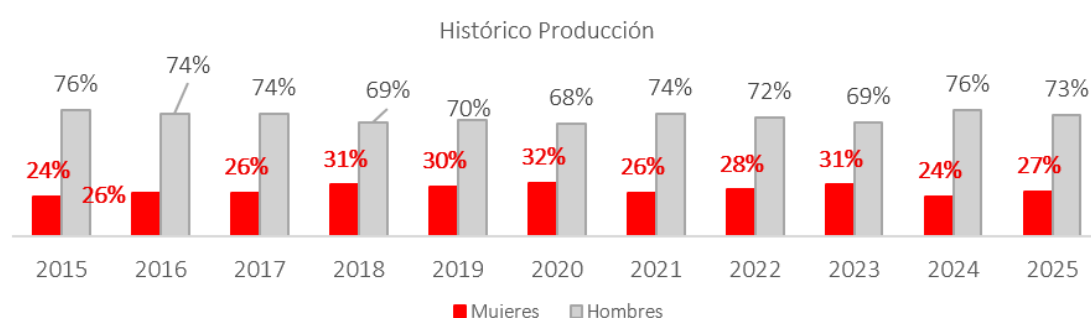
El cargo de Dirección muestra una reducción gradual de la brecha de género, pero mantiene en 2025 una estructura de liderazgo mayoritariamente masculina, lo que confirma la persistencia de barreras en uno de los cargos de mayor centralidad decisoria.

Producción

En el cargo de Producción, la evolución entre 2015 y 2025 se caracteriza por una estabilidad con oscilaciones moderadas y sin cambios estructurales de fondo. La

representación de productoras pasa del 24% al 27%, mientras que la de productores desciende del 76% al 73%. Aunque se aprecia una mejora, el nivel de participación de mujeres se mantiene durante toda la serie por debajo del 40%, por lo que el área continúa en situación de masculinización.

El comportamiento anual muestra una franja relativamente acotada para las productoras, entre el 24% y el 32%, con máximas del 31% en 2018 y 2023, pero sin consolidar una trayectoria ascendente sostenida en el tramo final. De hecho, tras esos repuntes, la serie vuelve a niveles próximos a los del inicio.



Desde el punto de vista cuantitativo, el avance acumulado en la década es de 3 puntos porcentuales, lo que equivale a un crecimiento promedio absoluto de 0,3 puntos porcentuales por año y, en términos relativos, la tasa media de crecimiento anual se sitúa en torno al 1,18%. Producción evidencia una mejora limitada y discontinua: la brecha se reduce ligeramente, pero persiste una configuración mayoritariamente masculina y sin señales de convergencia rápida hacia el intervalo de distribución equitativa.

En conjunto, el histórico por cargos (2015-2025) muestra una reducción gradual de la brecha de género, pero sin una transformación homogénea de la estructura ocupacional. Esta evolución confirma la persistencia de segregación horizontal, pues las mujeres siguen concentrándose en áreas tradicionalmente feminizadas (como Vestuario y Maquillaje y Peluquería, y en los últimos años también Dirección Artística), mientras que los hombres mantienen una posición dominante en cargos técnicos estratégicos (Dirección de Fotografía, Sonido, Efectos Especiales, Composición Musical) y en parte del núcleo de Dirección y Producción.

Al mismo tiempo, los resultados son coherentes con la persistencia de una segregación vertical. Aunque algunos cargos intermedios muestran avances relevantes (como Dirección de Producción o Montaje), los espacios de mayor centralidad en la toma de decisiones y en el control técnico-creativo continúan mayoritariamente masculinizados. En consecuencia, la mejora global observada en estos once años convive con una jerarquía profesional en la que el acceso de mujeres y hombres a los distintos niveles de influencia sigue siendo desigual.

Tabla 12. Crecimiento neto 2024-2025, incremento neto 2015-2025 y tasa de crecimiento medio anual (2015-2025 y 2020-2025) por cargo de responsabilidad

	Crec. neto 2025-24	Incr. neto 2025-15	TCRM 2015-25	TCRM 2020-25
Prod.	+3%	+3%	1,18%	-3,34%
Direc.	+1%	+10%	4,32%	8,83%
Guion	-1%	+24%	11,61%	6,72%
C. Mus.	+5%	+26%	20,02%	23,03%
D. Prod.	-2%	+12%	2,49%	-1,39%
D. Foto.	0%	+12%	8,84%	6,96%
Montaje	+3%	+15%	4,81%	9,00%
D. Artís.	-5%	+19%	3,65%	2,75%
Dis. Vest.	0%	-9%	-1,02%	-1,16%
Maq/Pel.	+2%	+3%	0,39%	1,06%
Sonido	+1%	+20%	14,45%	7,28%
E. Esp.	0%	+24%	12,27%	6,13%
Total	+1%	+13%	4,14%	3,40%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

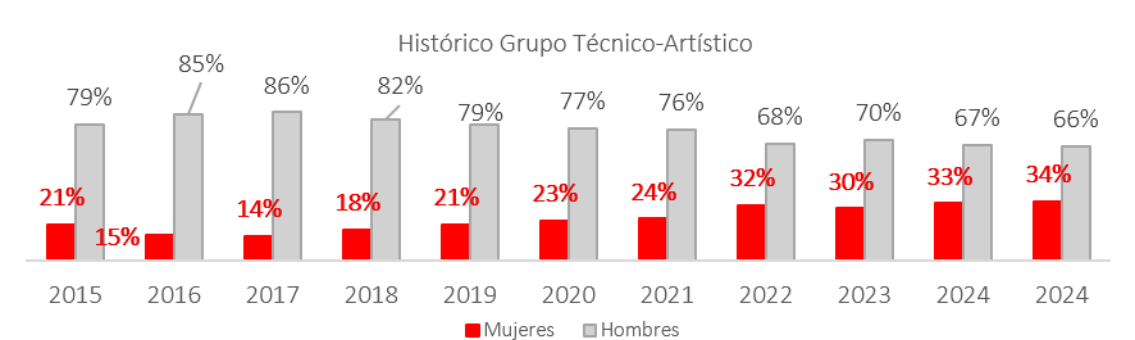
A continuación, para profundizar en esta dimensión, se amplía el análisis de la segregación vertical mediante el estudio por grupos profesionales, lo que permitirá identificar con mayor precisión cómo se distribuye la representatividad de género a lo largo de la estructura jerárquica del sector.

En el Grupo Directivo se observa una mejora gradual de la representatividad de mujeres, aunque no se modifica el patrón estructural de masculinización. La presencia de mujeres pasa del 20% en 2015 al 30% en 2025, mientras que la de hombres desciende del 80% al 70%. La trayectoria histórica presenta avances moderados y cierta oscilación: tras

situarse en torno al 20% al inicio del periodo, la representatividad de mujeres aumenta hasta alcanzar un máximo del 32% en 2023 y cierra la serie con un 30% en 2025. El incremento acumulado es de 10 puntos porcentuales, lo que equivale a una tasa de crecimiento promedio anual del 4,14% entre 2015 y 2025. En el tramo reciente, entre 2020 y 2025, la tasa se reduce al 1,39%, lo que indica una evolución positiva, pero más lenta. En consecuencia, el Grupo Directivo continúa masculinizado y confirma la persistencia de barreras de acceso a los espacios con mayor capacidad de decisión.

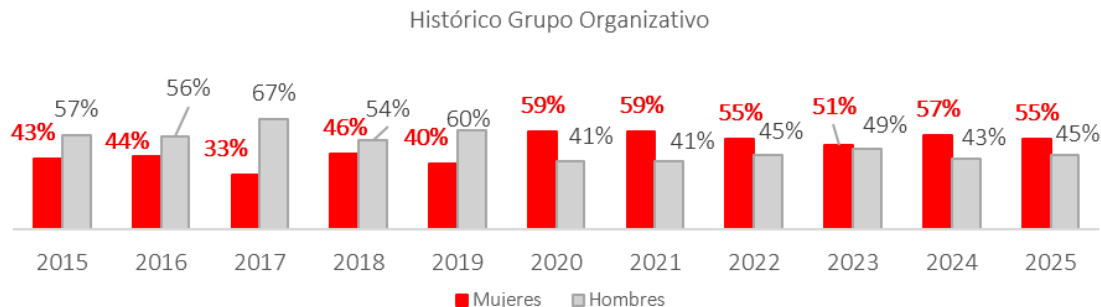


El Grupo Técnico-Artístico también mantiene una composición masculinizada, aunque presenta una evolución favorable. La representatividad de mujeres aumenta del 21% en 2015 al 34% en 2025, lo que supone un incremento acumulado de 13 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento promedio anual del 4,94%. Tras los mínimos registrados en 2016 y 2017, con un 15% y un 14% respectivamente, se inicia una recuperación progresiva que se intensifica en el último tramo del histórico. Entre 2020 y 2025, la presencia de mujeres pasa del 23% al 34%, con una tasa de crecimiento promedio anual del 8,13%. Pese a esta mejora, el grupo todavía se sitúa por debajo del umbral mínimo equitativo.

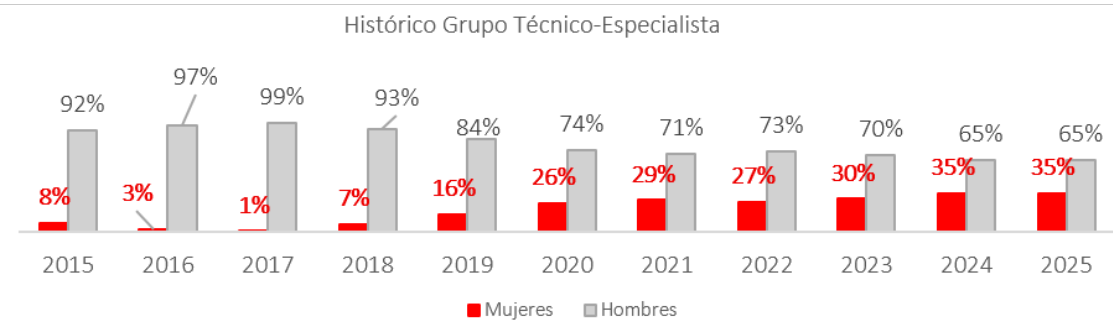


El Grupo Organizativo presenta una evolución distinta. La participación de mujeres pasa del 43% en 2015 al 55% en 2025, lo que supone un incremento acumulado de 12 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento promedio anual del 2,49%. La serie muestra oscilaciones relevantes, con un mínimo del 33% en 2017 y máximos del 59% en 2020 y

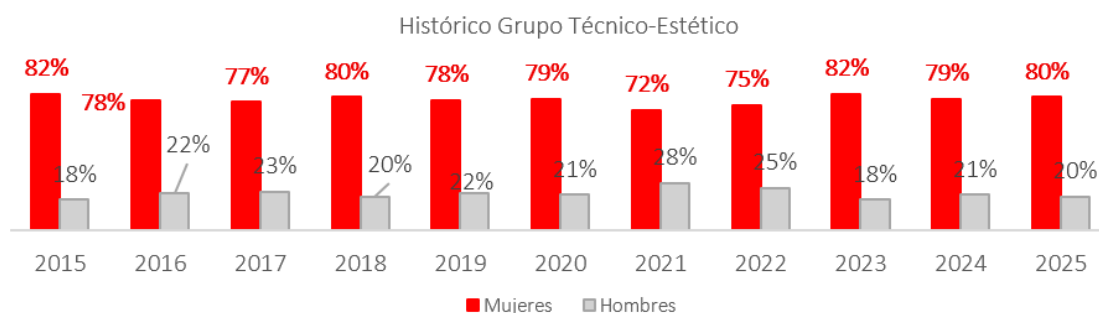
2021. En el periodo reciente, entre 2020 y 2025, la tasa es negativa, del -1,39%, debido al descenso del 59% al 55%. No obstante, este retroceso no altera la clasificación del grupo, que se mantiene dentro de parámetros equitativos.



El Grupo Técnico-Especialista experimenta una de las transformaciones más significativas de la serie, aunque continúa masculinizado. La representatividad de mujeres aumenta del 8% en 2015 al 35% en 2025, con mínimos del 3% en 2016 y del 1% en 2017. El incremento acumulado es de 27 puntos porcentuales y la tasa de crecimiento promedio anual alcanza el 15,90% entre 2015 y 2025, la más elevada de los cinco grupos. En el tramo reciente, entre 2020 y 2025, la presencia de mujeres pasa del 26% al 35%, con una tasa del 6,13%. Aunque la mejora es notable, el grupo todavía no alcanza el umbral mínimo equitativo.



Por último, el Grupo Técnico-Estético mantiene una feminización sostenida durante todo el periodo. La representatividad de mujeres pasa del 82% en 2015 al 80% en 2025, lo que supone una variación acumulada de -2 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento promedio anual del -0,25%. En el tramo reciente, entre 2020 y 2025, el porcentaje aumenta ligeramente del 79% al 80%, con una tasa del 0,25%. En conjunto, estos valores reflejan estabilidad en un grupo históricamente feminizado.



El análisis de los grupos profesionales confirma una evolución favorable, aunque incompleta, durante el periodo 2015-2025. La representatividad de mujeres aumenta en varios ámbitos, incluido el Grupo Directivo, pero los avances no se distribuyen de forma homogénea. En el tramo reciente, entre 2020 y 2025, el crecimiento se intensifica en el Grupo Técnico-Artístico y el Técnico-Especialista, mientras que se ralentiza en el Grupo Directivo y registra un ligero retroceso en el Grupo Organizativo. Al mismo tiempo, el Grupo Técnico-Estético mantiene una feminización estable. En consecuencia, la mejora registrada convive con la persistencia de segregación horizontal y vertical: los grupos con mayor capacidad de incidencia en las decisiones consideradas por el modelo continúan masculinizados, mientras que la mayor representatividad de mujeres se concentra en los ámbitos organizativos y técnico-estéticos.

Tabla 13. Representatividad de mujeres en grupos profesionales y TCRM 2015-2025 / 2019-2025

% M	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TCRM 15-25	TCRM 19-25
G. DIRC	20%	21%	20%	26%	26%	28%	26%	27%	32%	29%	30%	4,14%	2,41%
G. TÁC- AR	21%	15%	14%	18%	21%	23%	24%	32%	30%	33%	34%	4,94%	8,36%
G. ORG	43%	44%	33%	46%	40%	59%	59%	55%	51%	57%	55%	2,49%	5,45%
G. TÁC- EST	82%	78%	77%	80%	78%	79%	72%	75%	82%	79%	80%	-0,25%	0,42%
G. TÁC- ES	8%	3%	1%	7%	16%	26%	29%	27%	30%	35%	35%	15,90%	13,94%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El estudio de la segregación vertical confirma una evolución favorable pero incompleta en el periodo 2015-2025. Se observa un aumento sostenido en representatividad de mujeres en varios niveles de la jerarquía profesional, incluido el Grupo Directivo, lo que indica una reducción gradual de la brecha de género. Sin embargo, este avance no ha

sido suficiente para transformar la estructura de poder del sector: los espacios de mayor centralidad estratégica y técnico-creativa continúan mayoritariamente masculinizados, mientras que la mayor representatividad de mujeres se concentra en grupos organizativos y técnico-estéticos.

Tabla 14. Evolución de la representatividad por género, cargo y TCRM, 2015-2025

% M 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TCRM
Prod.	24%	26%	26%	31%	30%	32%	26%	28%	31%	24%	27%	1,18%
Direc.	19%	16%	12%	20%	19%	19%	21%	24%	29%	28%	29%	4,32%
Guion	12%	17%	13%	20%	23%	26%	31%	28%	35%	37%	36%	11,61%
C. Mus.	5%	8%	4%	8%	12%	11%	12%	21%	30%	26%	31%	20,02%
D. Prod.	43%	44%	33%	46%	40%	59%	59%	55%	51%	57%	55%	2,49%
D. Foto.	9%	2%	7%	9%	10%	15%	16%	19%	19%	21%	21%	8,84%
Montaje	25%	28%	20%	24%	30%	26%	30%	36%	31%	37%	40%	4,81%
D. Artís.	44%	44%	39%	50%	56%	55%	60%	63%	64%	68%	63%	3,65%
Dis. Vest.	92%	83%	86%	92%	83%	88%	82%	80%	85%	83%	83%	-1,02%
Maq/Pel.	75%	75%	72%	73%	75%	74%	66%	73%	81%	76%	78%	0,39%
Sonido	7%	7%	7%	11%	14%	19%	17%	28%	24%	26%	27%	14,45%
E. Esp.	11%	3%	1%	7%	16%	26%	29%	36%	30%	35%	35%	12,27%
Total	26%	26%	24%	29%	30%	33%	32%	37%	38%	38%	39%	4,14%

% H 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Prod.	76%	74%	74%	69%	70%	68%	74%	72%	69%	76%	73%
Direc.	81%	84%	88%	80%	81%	81%	79%	76%	71%	72%	71%
Guion	88%	83%	87%	80%	77%	74%	69%	72%	65%	63%	64%
C. Mus.	95%	92%	96%	92%	88%	89%	88%	79%	70%	74%	69%
D. Prod.	57%	56%	67%	54%	60%	41%	41%	45%	49%	43%	45%
D. Foto.	91%	98%	93%	91%	90%	85%	84%	81%	81%	79%	79%
Montaje	75%	72%	80%	76%	70%	74%	70%	64%	69%	63%	60%
D. Artís.	56%	56%	61%	50%	44%	45%	40%	37%	36%	32%	37%
Dis. Vest.	8%	17%	14%	8%	17%	12%	18%	20%	15%	17%	17%
Maq/Pel.	25%	25%	28%	27%	25%	26%	34%	27%	19%	24%	22%
Sonido	93%	93%	93%	89%	86%	81%	83%	72%	76%	74%	73%
E. Esp.	89%	97%	99%	93%	84%	74%	71%	64%	70%	65%	65%
Total	74%	74%	76%	71%	70%	67%	68%	63%	62%	62%	61%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En consecuencia, la mejora registrada en la última década convive con una jerarquía aún segmentada por género, de modo que la segregación vertical y horizontal persisten como un rasgo estructural, aunque con señales de cambio progresivo.

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

Para completar la perspectiva temporal del estudio, a continuación se analiza la evolución histórica de la representatividad de mujeres y hombres según tipología de largometraje (Ficción, Animación y Documental) entre 2015 y 2025. Esta desagregación permite identificar si la mejora observada en el agregado general se reproduce de forma homogénea entre tipologías o si, por el contrario, responde a dinámicas diferenciadas.

El análisis se centra en tres niveles complementarios: (1) evolución global por tipología, (2) cambios en la estructura interna por cargos de responsabilidad y (3) comportamiento por grupos profesionales, con el fin de valorar la persistencia o transformación de la segregación horizontal y vertical en cada ámbito. No obstante, esta lectura longitudinal comparada debe interpretarse con cautela, debido a las diferencias en tamaño muestral, cobertura de cargos y disponibilidad de datos entre tipologías y años. Por ello, junto a los porcentajes, se incorporan indicadores de tendencia (variación neta y tasas medias de crecimiento) que permiten contextualizar mejor la intensidad y el ritmo de los cambios observados.

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	TCM
Fic.	63	90	80	84	88	82	79	100	123	119	121	6,74%
Ani.	5	3	3	4	3	1	4	8	6	8	9	6,05%
Doc.	75	61	48	64	55	72	76	58	72	78	84	1,14%
Total	143	154	131	152	146	155	159	166	201	205	214	4,11%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

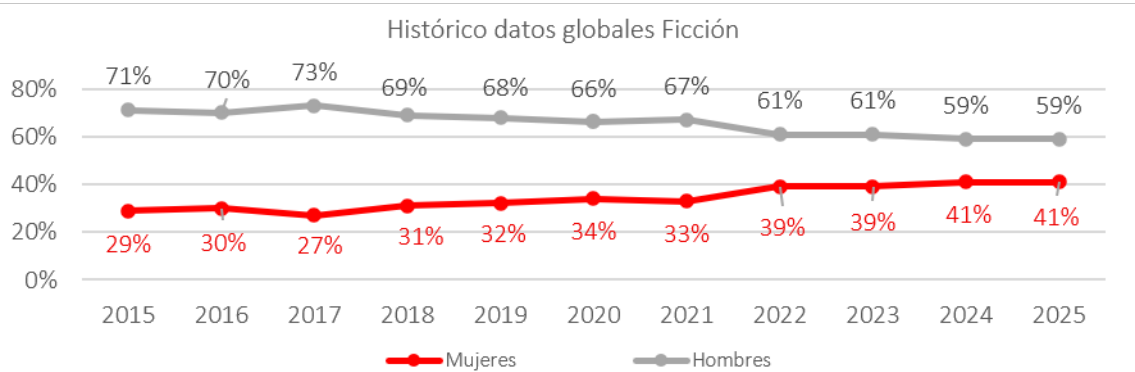
La evolución de la producción por tipología de largometraje en este periodo temporal muestra una tendencia general de crecimiento, aunque con intensidades distintas según el tipo de largometraje. En términos de tasa de crecimiento promedio anual, Ficción y

Animación presentan los mayores ritmos de expansión, con un crecimiento de 6,74% y 6,05% respectivamente, ya que pasan de una producción de 63 y 5 largometrajes a 121 y 9. Documental registra una evolución más moderada, con un 1,14%, puesto que parte de una producción de 75 en 2015 y finaliza con 84 largometrajes en 2025.

Estos resultados sugieren que el aumento reciente del volumen de producción se apoya especialmente en la Ficción y, en menor escala absoluta, en la Animación, mientras que el Documental muestra un crecimiento más estable y contenido. En consecuencia, las diferencias de ritmo entre tipologías deben considerarse en la lectura comparada de la representatividad por género, ya que condicionan el tamaño y la composición de las muestras anuales.

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

En Ficción, la evolución entre 2015 y 2025 muestra una mejora sostenida de la representatividad de mujeres. Estos porcentajes van del 29% al 41%, mientras que la de hombres desciende del 71% al 59%. El incremento acumulado es de 12 puntos porcentuales para las mujeres, lo que refleja una reducción progresiva de la brecha de género en esta tipología de largometraje.



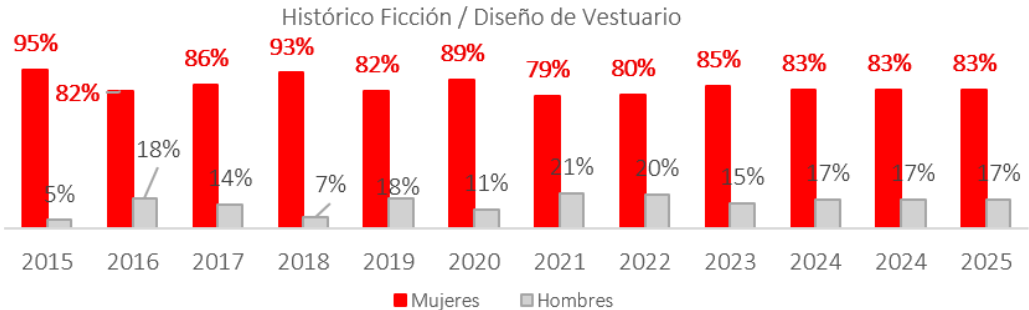
La trayectoria de crecimiento no es lineal, pero mantiene una tendencia ascendente: tras oscilaciones iniciales con tope de representatividad de mujeres entre 2015 y 2017, se observa un crecimiento gradual desde 2018, con consolidación en torno al 39% en 2022 y 2023 y entrada en el intervalo equitativo, con una representatividad del 41%, en 2024 y 2025.

En términos de ritmo de cambio, la representatividad de mujeres en Ficción presenta una tasa de crecimiento promedio anual, entre 2015 y 2025, del 3,52%. Por tanto, aunque el avance ha sido constante y permite alcanzar el umbral de distribución equitativa en el tramo final, persiste la mayoría masculina.

A continuación, se inicia el análisis de la evolución histórica por cargos de responsabilidad en el periodo comprendido entre 2015 y 2025, con el objetivo de identificar cambios en la representatividad de las mujeres dentro de cada función profesional. Esta lectura desagregada permite precisar en qué cargos se han producido avances sostenidos, en cuáles persisten dinámicas de estancamiento y dónde se mantienen estructuras claramente masculinizadas o feminizadas.

Diseño de Vestuario en Ficción

En Ficción, el cargo de Diseño de Vestuario mantiene una configuración claramente feminizada a lo largo de toda la serie histórica. La presencia de mujeres se mueve entre el 79% en 2021 y el 95% en 2015, mientras que la de hombres queda entre el 5% y el 21% respectivamente.

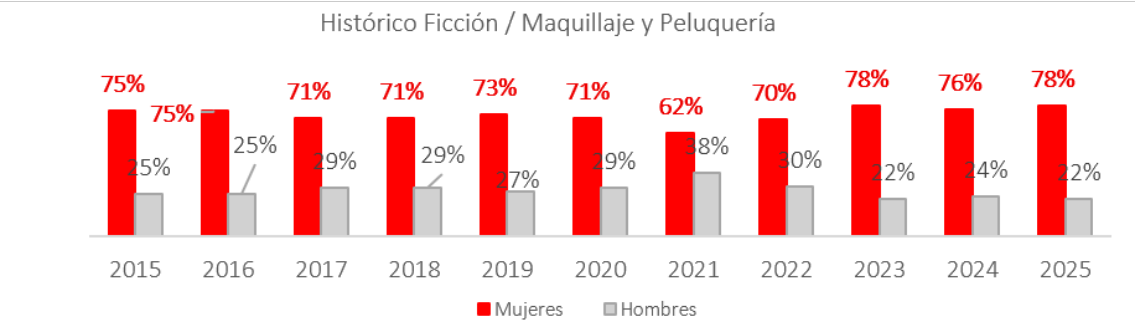


Aunque se observa un descenso respecto a los valores iniciales, del 95% en 2015 al 83% en 2025, la estructura no cambia de forma sustancial y se mantiene fuera del intervalo equitativo (40%-60%). En el conjunto del periodo, la variación acumulada es de -12 puntos porcentuales y la tasa de crecimiento promedio anual es de -1,34%.

Maquillaje y Peluquería en Ficción

Maquillaje y Peluquería presenta una feminización sostenida entre 2015 y 2025. La representatividad de mujeres se mantiene en niveles altos, entre el 62% y el 78%, frente a una presencia de hombres claramente inferior, entre 22% y 38%.

El histórico muestra oscilaciones moderadas: tras una fase estable en torno al 71% y 75% de representatividad de mujeres entre 2015 y 2020, se registra un descenso puntual en 2021, hasta el 62%, y una recuperación posterior, con valores superiores que llegan a máximas del 78% en 2023 y 2025.

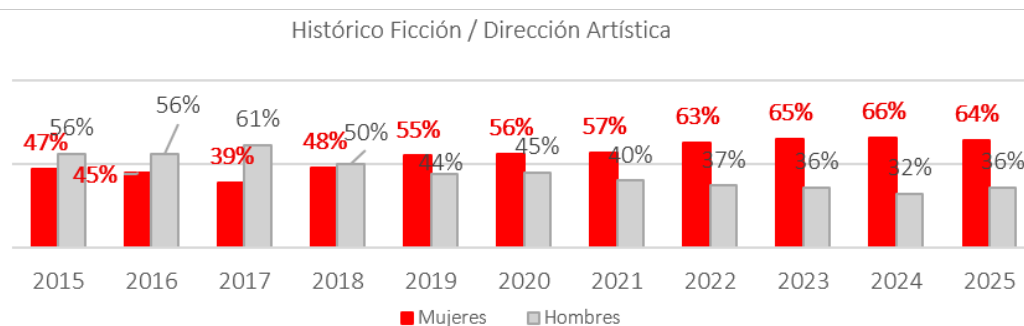


En términos acumulados, la presencia de mujeres pasa del 75% al 78%, 3 puntos porcentuales, lo que equivale a una tasa de crecimiento medio de 0,39% anual. En síntesis, pese a las variaciones interanuales, el cargo mantiene un patrón estructural claramente feminizado.

Dirección Artística en Ficción

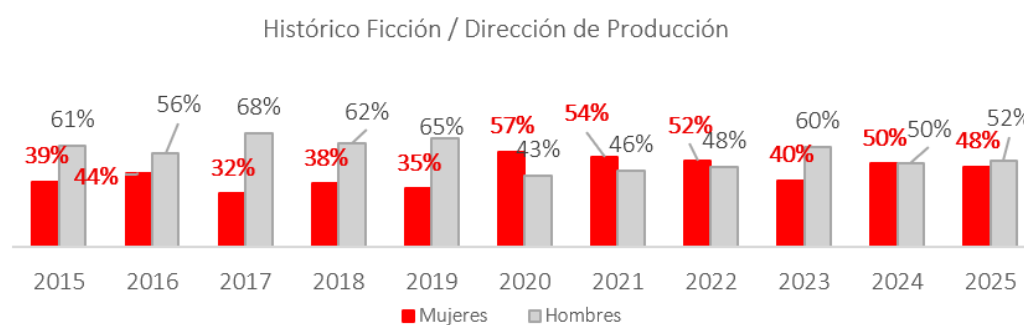
En Ficción, Dirección Artística muestra una evolución claramente ascendente de la representatividad de mujeres. Pasan del 47% en 2015 al 64% en 2025, lo que supone un incremento de 17 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento medio en este tiempo de 3,14% anual.

El registro de datos arranca con valores equitativos en representatividad de directoras y directores artísticos. La presencia de mujeres se sitúa entre el 47% y el 57% hasta 2021, con un descenso puntual en 2017 hasta el 39%, y a partir de 2022 consolida una mayoría de mujeres sostenida en los últimos cuatro años. En consecuencia, el cargo transita desde una situación equitativa hacia una feminización estable en el tramo final del periodo.



Dirección de Producción en Ficción

Dirección de Producción presenta una evolución hacia el intervalo equitativo, aunque con oscilaciones relevantes. La representatividad de mujeres pasa del 39% en 2015 al 48% en 2025, con un incremento acumulado de 9 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento medio de 2,10%.

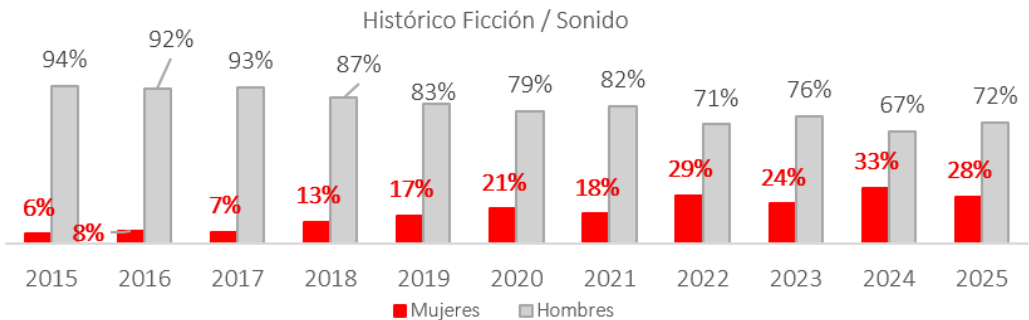


Tras varios años iniciales de masculinización, con mínimas del 32% de directoras de producción en 2017, el cargo mejora de forma clara desde 2020, con valores entre 52% y 57% en 2020 y 2022, respectivamente.

En el tramo final, el histórico se estabiliza en torno a valores inferiores, entre 40% en 2023, 50% en 2024 y 48% en 2025, pero consolidando una situación de distribución equitativa.

Sonido en Ficción

Sonido mantiene una estructura claramente masculinizada durante todo el periodo, aunque con una mejora progresiva en la representatividad de mujeres.

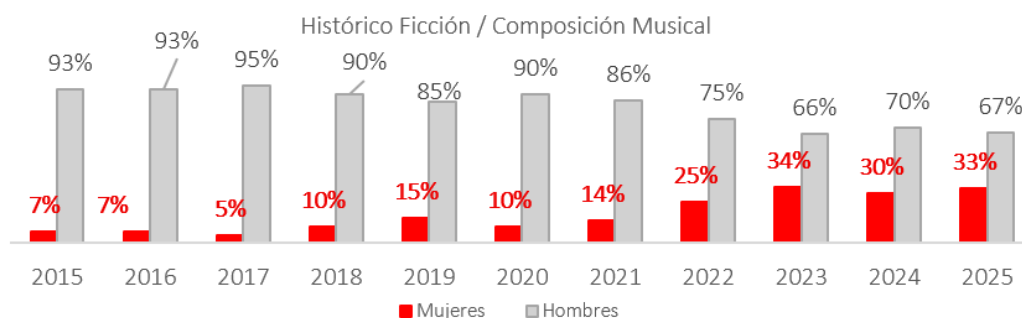


Las Responsables de Sonido pasan del 6% en 2015 al 28% en 2025, lo que supone un incremento de 22 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento medio entre 2015 y 2025 de un 16,66% anual.

La evolución muestra un crecimiento casi continuo desde 2018, con avances relevantes en 2022, donde alcanzan un 29%, y 2024, año en el que llegan a máximas del 33%, pese a oscilaciones puntuales registradas en 2021, con un 18%, y en 2025, con un descenso al 28%. En conjunto, se reduce la brecha respecto al inicio, pero en 2025 el cargo continúa por debajo del umbral del 40%, además de experimentar un descenso de 4 puntos porcentuales respecto a la representatividad de mujeres el año anterior.

Composición Musical en Ficción

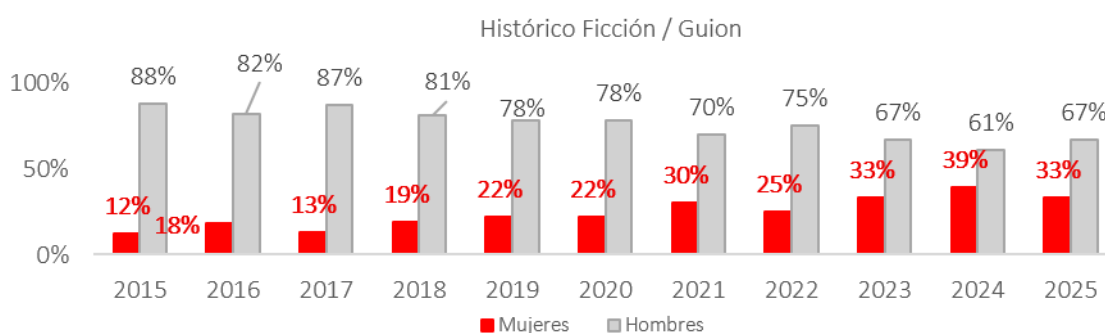
Composición Musical presenta una mejora sostenida de la presencia de compositoras, aunque sin alcanzar todavía niveles equitativos tras 11 años. Las mujeres pasan de representar un 7% en 2015 al 33% en 2025, con un incremento acumulado de 26 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento medio del 16,79% anual.



El histórico muestra una primera etapa con valores muy bajos entre 2015 y 2021, con porcentajes inferiores al 15%, seguida de un avance más claro desde 2022, con un ascenso a porcentajes del 25%, 34%, 30% y 33% en los años posteriores. En conjunto, la brecha de género se reduce de forma notable, pero el cargo permanece en situación de masculinización al cierre del periodo.

Guion en Ficción

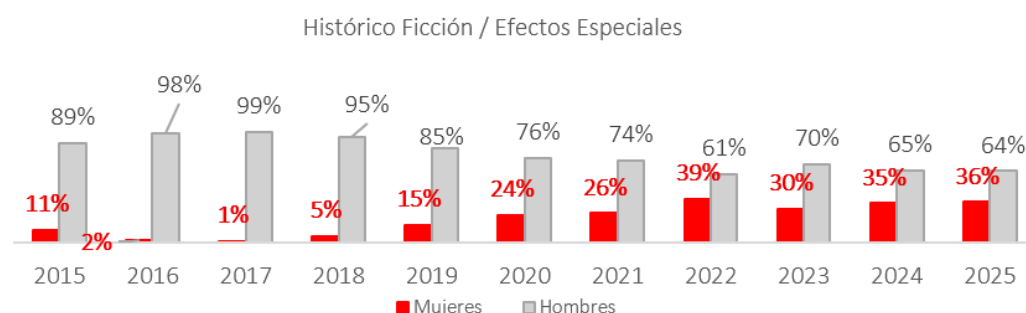
Guion muestra también una tendencia ascendente a lo largo del histórico. La presencia de mujeres pasa del 12% en 2015 al 33% en 2025, lo que supone un aumento de 21 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento medio de 10,64% anual. La mejora se concentra especialmente a partir de 2021, con valores entre 30% y 39% en el tramo final, aunque con oscilaciones interanuales, como el 25% alcanzado en 2022, el 39% en 2024 y 33% en 2025. En conjunto, el cargo reduce de forma clara su brecha de género, pero en 2025 sigue en situación de masculinización.



Efectos Especiales en Ficción

Efectos Especiales presenta una mejora muy significativa de la representatividad de mujeres entre 2015 y 2025. La presencia de mujeres aumenta del 11% al 36%, con un

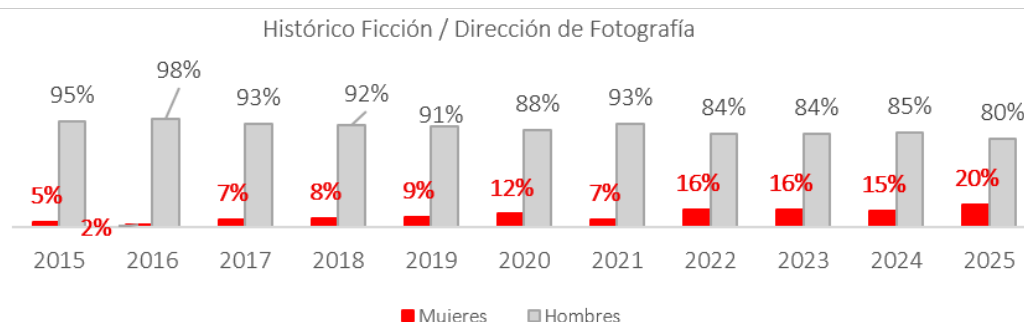
incremento acumulado de 25 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento medio del 12,59% anual.



La serie parte de niveles muy bajos y volátiles en los primeros años, donde las mujeres llegan a representación mínima del 1% en 2017, pero desde 2019 muestra una tendencia ascendente más consistente, alcanzando valores próximos al 35% y el 39% en el tramo final. Aun así, en 2025 el cargo permanece por debajo del 40%, por lo que sigue en situación de masculinización, aunque con una reducción notable de la brecha respecto al inicio del periodo.

Dirección de Fotografía en Ficción

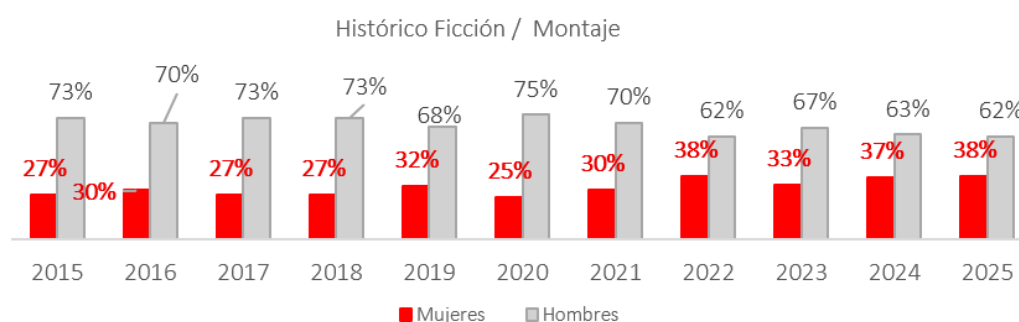
Dirección de Fotografía mantiene una estructura fuertemente masculinizada durante todo el periodo estudiado, aunque con una mejora gradual de la presencia de mujeres. Las directoras de fotografía pasan de representar el 5% al 20%, con un aumento de 15 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento medio del 14,87% anual.



La evolución muestra una fase inicial de valores muy bajos, del 2% y 9% entre 2016 y 2019, seguida de un avance más sostenido a partir de 2020, pese a oscilaciones puntuales, como el descenso al 7% en 2021. El cierre en 2025, con una representatividad del 20%, confirma una reducción de la brecha de género respecto al inicio, pero el cargo sigue lejos del umbral del 40%.

Montaje en Ficción

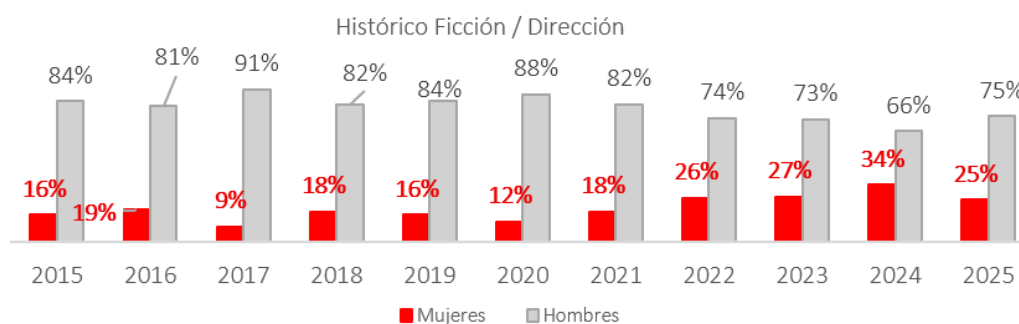
Montaje muestra una evolución positiva, aunque todavía sin consolidar el equilibrio de género. La participación de mujeres pasa del 27% en 2015 al 38% en 2025, con un incremento acumulado de 11 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento anual en este periodo de 3,48%.



El histórico de Montaje presenta oscilaciones, con un mínimo del 25% en 2020 y una recuperación posterior que sitúa los valores entre el 37% y el 38% en 2024 y 2025. En conjunto, se observa una reducción gradual de la brecha, pero el cargo continúa en situación de masculinización al cierre del periodo (por debajo del 40% de mujeres).

Dirección en Ficción

En Ficción, Dirección mantiene una estructura mayoritariamente masculina durante todo el periodo, aunque con una mejora parcial en la representatividad de directoras. Las directoras pasan de una representatividad de 16% en 2015 al 25% en 2025, lo que supone un incremento acumulado de 9 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento medio del 4,57%.

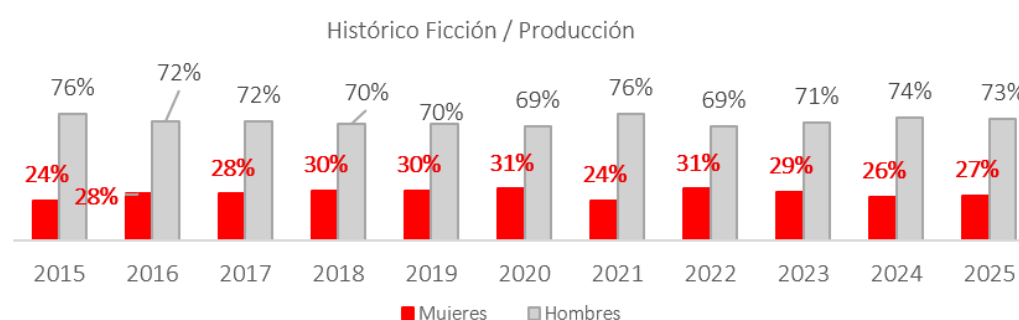


La representatividad de mujeres tras la Dirección muestra marcadas oscilaciones en los primeros años, donde llegan al mínimo del 9% en 2017, seguida de una recuperación en

el tramo final, con valores de 26% y 34% entre 2022 y 2024, y un posterior ajuste a 25% en 2025. En conjunto, pese al avance respecto al inicio, el cargo continúa claramente en situación de masculinización.

Producción en Ficción

Finalmente, en Ficción, Producción muestra una evolución contenida de la representación de productoras entre 2015 y 2025. La presencia de mujeres pasa del 24% al 27%, con un aumento acumulado de 3 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento medio que supone un 1,18% anual.



La serie de datos se mueve en una banda estrecha, entre mínimas del 24% en 2015 y máximas del 31% en 2020 y 2022, que experimenta retrocesos posteriores. En consecuencia, pese a ligeros avances interanuales, el cargo mantiene una estructura estable de predominio masculino y continúa en situación de masculinización al cierre del periodo.

En Ficción, la evolución de la representatividad de mujeres entre 2015 y 2025 muestra una mejora general, pero la segregación horizontal por cargos sigue siendo clara. Los mayores avances se concentran en áreas tradicionalmente masculinizadas (Guion, Composición Musical, Sonido, Efectos Especiales y Fotografía), aunque en 2025 la mayoría de estos puestos todavía no alcanza el 40% de mujeres. Al mismo tiempo, cargos históricamente feminizados (Diseño de Vestuario, Maquillaje y Peluquería y Dirección Artística) mantienen porcentajes altos de mujeres, mientras que Dirección y Producción continúan con predominio masculino. En conjunto, la brecha se reduce, pero persiste una distribución ocupacional diferenciada por género, con cambios graduales más que transformaciones estructurales.

Para completar el análisis histórico en Ficción, a continuación, se aborda la segregación vertical mediante el análisis por grupos profesionales. Esta aproximación permite observar cómo se distribuye la representatividad de mujeres y hombres a lo largo de la jerarquía de influencia en el largometraje, identificando si los avances detectados se trasladan también a los niveles de mayor poder de decisión o si permanecen concentrados en posiciones intermedias y de base. La evolución del porcentaje de mujeres por grupos profesionales en Ficción muestra avances desiguales y permite identificar con claridad la persistencia de la segregación vertical. En términos generales, entre 2015 y 2025 aumenta la presencia de mujeres en los cinco grupos, pero este crecimiento no se traduce en una redistribución homogénea del poder profesional.

En el Grupo Directivo, la representatividad de mujeres pasa del 19% en 2015 al 28% en 2025, lo que supone una tasa de crecimiento promedio anual del 3,95%. En el periodo reciente, entre 2020 y 2025, aumenta del 25% al 28%, con una tasa del 2,29%. Aunque la evolución es favorable, el grupo continúa claramente masculinizado y por debajo del umbral mínimo equitativo. Este resultado es especialmente relevante para la lectura de la segregación vertical, ya que confirma que los espacios con mayor capacidad de decisión mantienen una presencia mayoritaria de hombres.

El Grupo Técnico-Artístico también muestra una mejora sostenida, aunque todavía insuficiente para abandonar la situación de masculinización. La representatividad de mujeres aumenta del 16% en 2015 al 34% en 2025, con una tasa de crecimiento promedio anual del 7,83%. En el tramo reciente, entre 2020 y 2025, pasa del 24% al 34%, lo que supone una tasa del 7,21%. Por tanto, el grupo presenta una evolución positiva, pero aún permanece por debajo del intervalo de distribución equitativa.

El Grupo Organizativo presenta un recorrido más favorable en el conjunto de la serie: la representatividad de mujeres pasa del 39% en 2015 al 48% en 2025, con una tasa de crecimiento promedio anual del 2,10%. No obstante, el comportamiento reciente es regresivo. Entre 2020 y 2025, la presencia de mujeres desciende del 57% al 48%, lo que se traduce en una tasa del -3,38%. Pese a este retroceso, el grupo se mantiene dentro del intervalo equitativo.

Tabla 16. Tasa de crecimiento promedio anual 2015 y 2020 por grupos profesionales

20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TCRM	TCRM
	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	15-25	21-25
G. DIRC	19%	24%	22%	25%	25%	25%	24%	28%	30%	31%	28%	3,95%	2,29%
G. TÉCN-ART	16%	16%	15%	20%	24%	24%	24%	33%	32%	36%	34%	7,83%	7,21%
G. ORG	39%	44%	32%	38%	35%	57%	54%	52%	40%	50%	48%	2,10%	-3,38%
G. TÉCN-EST	83%	77%	77%	78%	77%	78%	69%	74%	85%	78%	80%	-0,37%	0,51%
G. TÉCN-ESP	11%	2%	1%	5%	15%	24%	26%	39%	30%	35%	36%	12,59%	8,44%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El Grupo Técnico-Estético conserva una configuración claramente feminizada durante todo el periodo. La representatividad de mujeres pasa del 83% en 2015 al 80% en 2025, con una tasa de crecimiento promedio anual del -0,37%. En el tramo reciente, entre 2020 y 2025, aumenta ligeramente del 78% al 80%, con una tasa del 0,51%. En conjunto, estos valores reflejan estabilidad en un grupo históricamente feminizado.

Por último, el Grupo Técnico-Especialista registra el mayor dinamismo relativo. La representatividad de mujeres aumenta del 11% en 2015 al 36% en 2025, con una tasa de crecimiento promedio anual del 12,59%. En el periodo reciente, entre 2020 y 2025, pasa del 24% al 36%, lo que supone una tasa del 8,45%. Aunque la reducción de la brecha es notable, el grupo continúa masculinizado y todavía no alcanza el umbral mínimo equitativo.

En síntesis, la serie histórica de Ficción refleja una reducción gradual de las desigualdades, pero no una transformación completa de la distribución por grupos profesionales. En el periodo reciente, entre 2020 y 2025, se observan avances en el Grupo Directivo, el Técnico-Artístico y el Técnico-Especialista, mientras que el Grupo Organizativo registra un retroceso y el Técnico-Estético mantiene una feminización estable. Por tanto, la mejora en la representatividad de mujeres convive con la persistencia de segregación horizontal y vertical.

Tabla 17. Histórico por cargo de responsabilidad en Ficción 2015-2025. Tasa de crecimiento promedio anual de mujeres por cargo

FICCIÓN	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	T
AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	CRM
Prod.	24%	28%	28%	30%	30%	31%	24%	31%	29%	26%	27%	1,18%
Direc.	16%	19%	9%	18%	16%	12%	18%	26%	27%	34%	25%	4,56%
Guion	12%	18%	13%	19%	22%	22%	30%	25%	33%	39%	33%	10,65%
C. Mus.	7%	7%	5%	10%	15%	10%	14%	25%	34%	30%	33%	16,77%
D. Prod.	39%	44%	32%	38%	35%	57%	54%	52%	40%	50%	48%	2,10%
D. Foto.	5%	2%	7%	8%	9%	12%	7%	16%	16%	14%	20%	14,87%
Montaje	27%	30%	27%	27%	32%	25%	30%	38%	33%	37%	38%	3,48%
D. Artís.	47%	45%	39%	48%	55%	56%	57%	63%	65%	66%	64%	3,14%
Dis. Vest.	95%	82%	86%	93%	82%	89%	79%	80%	85%	82%	83%	-1,34%
Maq/Pel.	75%	75%	71%	71%	73%	71%	62%	70%	78%	75%	78%	0,39%
Sonido	6%	8%	7%	13%	17%	21%	18%	29%	24%	32%	28%	16,65%
E. Esp.	11%	2%	1%	5%	15%	24%	26%	39%	30%	34%	36%	12,59%
Total	29%	30%	27%	31%	32%	34%	33%	39%	39%	41%	41%	3,52%

FICCIÓN	% H	% H	% H	% H	% H	% H	% H	% H	% H	% H	% H
AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Prod.	76%	72%	72%	70%	70%	69%	76%	69%	71%	74%	73%
Direc.	84%	81%	91%	82%	84%	88%	82%	74%	73%	66%	75%
Guion	88%	82%	87%	81%	78%	78%	70%	75%	68%	61%	67%
C. Mus.	93%	93%	95%	90%	85%	90%	86%	75%	66%	70%	67%
D. Prod.	61%	56%	68%	62%	65%	43%	46%	48%	60%	50%	52%
D. Foto.	95%	98%	93%	92%	91%	88%	93%	84%	84%	85%	80%
Montaje	73%	70%	73%	73%	68%	75%	70%	62%	67%	63%	62%
D. Artís.	53%	55%	61%	52%	45%	44%	43%	37%	35%	34%	36%
Dis. Vest.	5%	18%	14%	7%	18%	11%	21%	20%	15%	17%	17%
Maq/Pel.	25%	25%	29%	29%	27%	29%	38%	30%	22%	24%	22%
Sonido	94%	92%	93%	87%	83%	79%	82%	71%	76%	67%	72%
E. Esp.	89%	98%	99%	95%	85%	76%	74%	61%	70%	65%	64%
Total	71%	70%	73%	69%	68%	66%	67%	61%	61%	59%	59%

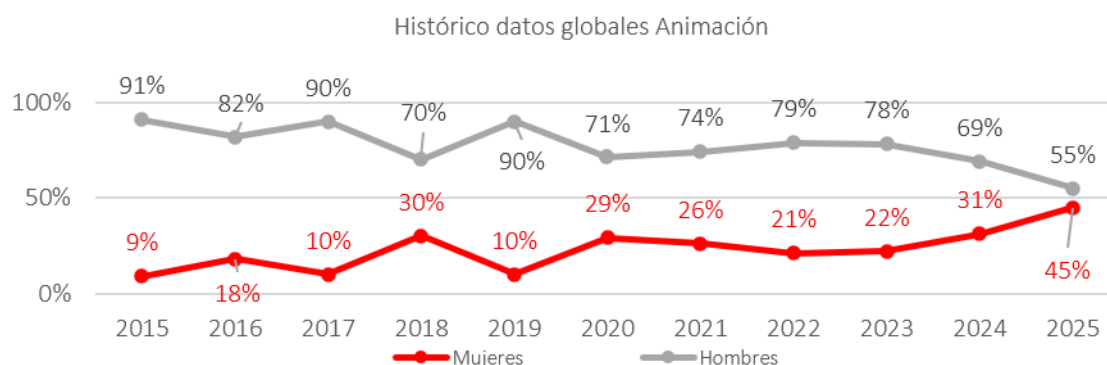
Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

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

Una vez examinada la evolución Ficción, continuamos con la comparativa interanual de la representatividad de las mujeres en los largometrajes de Animación. Dado el reducido volumen de producciones en Animación y la variabilidad anual de casos en algunos cargos, los resultados se interpretan con cautela.

En términos globales la evolución interanual en Animación muestra una mejora clara de la representatividad de mujeres, aunque con oscilaciones marcadas. La presencia de mujeres pasa del 9% en 2015 al 45% en 2025, mientras que la de hombres desciende del 91% al 55%. El incremento acumulado de mujeres es de 36 puntos porcentuales, lo que refleja una reducción muy significativa de la brecha de género en esta tipología.

La trayectoria no es lineal y combina avances y retrocesos interanuales, probablemente asociados al tamaño reducido de la muestra. Aun así, la tendencia de fondo es ascendente. Tras valores muy bajos en los primeros años, la serie gana tracción desde 2020 y alcanza su máximo en 2025.



En términos de crecimiento, la representatividad de mujeres en Animación registra una tasa de crecimiento promedio anual del 17,47% en la última década. En consecuencia, Animación pasa de una situación de clara masculinización al inicio de la serie a un escenario de distribución equitativa al final del histórico.

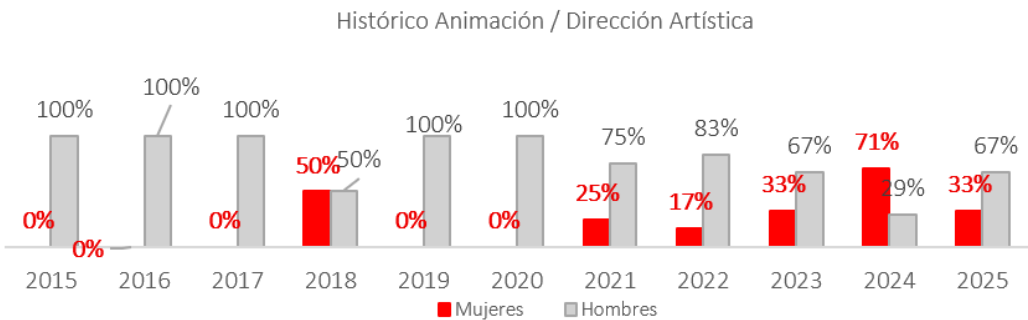
Si se atiende a los cargos tradicionalmente feminizados, Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería, se observa que en Animación su desarrollo es escaso dentro de

la serie analizada. Maquillaje y Peluquería solo presenta registros en uno de los once años y no cuenta con casos en 2025, mientras que Diseño de Vestuario aparece en cuatro ejercicios. No obstante, en los años en que sí existen datos, ambos cargos muestran una elevada representatividad de mujeres. Por tanto, aunque su presencia en la estructura productiva de la Animación sea nula o limitada en muchos ejercicios, cuando estos puestos se desarrollan tienden a configurarse como espacios feminizados.

Dirección Artística en Animación

En animación, Dirección Artística presenta una evolución muy irregular, condicionada también por la baja disponibilidad de casos en varios años. Entre 2015 y 2020 predominan registros con 0% de mujeres, salvo en 2018, con un 50% de mujeres, mientras que a partir de 2021 se observa una mejora progresiva que va desde el 25% al 71% en 2024, seguida de un ajuste en 2025, cuando cierra con un 33%.

En términos de tendencia, el tramo más reciente que comprende de 2021 a 2025 muestra una mejora de la representatividad de mujeres, aunque con elevada volatilidad interanual. La presencia de mujeres pasa del 25% en 2021 al 33% en 2025, lo que supone un incremento neto de 8 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento promedio anual del 7,19%.

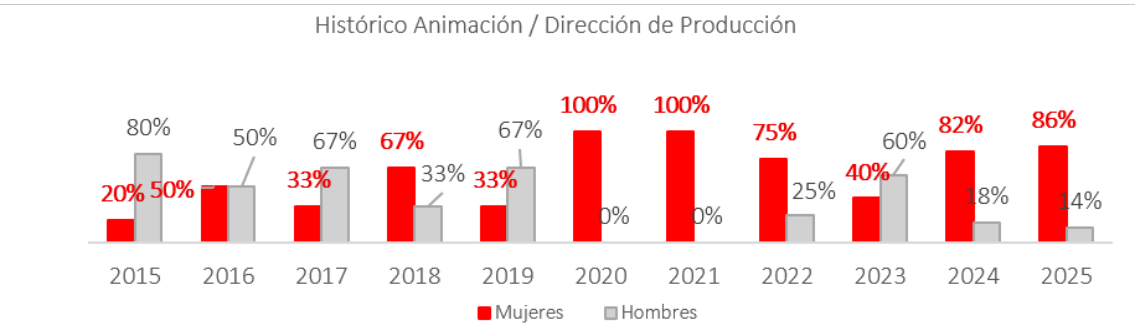


En síntesis, Dirección Artística en animación muestra señales de avance reciente en la participación de mujeres, pero con una trayectoria aún frágil y sensible a oscilaciones anuales.

Dirección de Producción en Animación

Dirección de Producción muestra una evolución claramente favorable para la presencia de mujeres, aunque con oscilaciones interanuales muy marcadas. La participación de

directora de producción pasa del 20% en 2015 al 86% en 2025, mientras que la masculina desciende del 80% al 14%.

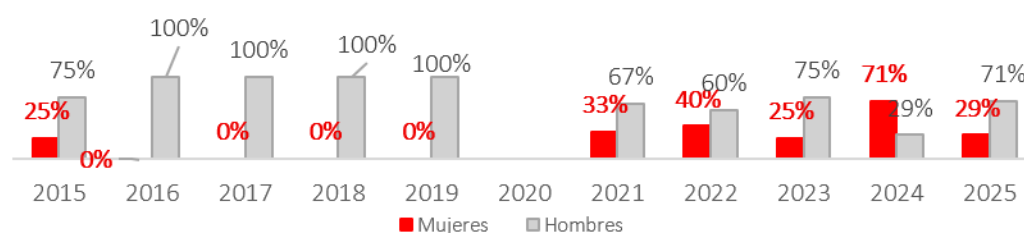


El histórico combina cambios bruscos; por ejemplo, 100% de mujeres en 2020 y 2021, seguido de 75% en 2022 y 40% en 2023, con una recuperación posterior muy intensa que llega hasta el 82% en 2024 y el 86% en 2025. Este comportamiento sugiere una tendencia estructural de feminización, pero también una alta sensibilidad al tamaño muestral reducido de la Animación. En términos de tendencia de la última década, la tasa de crecimiento promedio anual es de 15,70%. En consecuencia, el cargo transita desde una situación inicial masculinizada hacia una feminización consolidada en el tramo final del periodo.

Efectos Especiales en Animación

La evolución de Efectos Especiales en Animación muestra una mejora relevante de la presencia de mujeres, aunque con fuerte variabilidad anual. Tras un inicio con valores muy bajos o nulos, como 0% de mujeres entre 2016 y 2019, el histórico gana representatividad desde 2021, cuando alcanzan el 33%, hasta registrar un pico del 71% en 2024 y, finalmente, cierra en 2025 con un descenso hasta el 29%. Comparando extremos del periodo, la participación de mujeres pasa de 25% en 2015 a 29% en 2025, lo que implica un incremento neto de 4 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento promedio anual del 1,50%.

Histórico Animación / Efectos Especiales

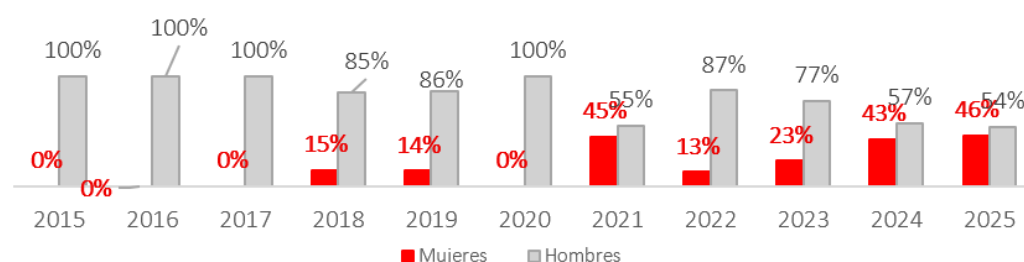


En el tramo reciente, entre 2021 y 2025, la presencia de mujeres disminuye de 33% a 29%, con una tasa de crecimiento promedio anual de -3,17%. Por tanto, aunque hay señales de mejora respecto a los años iniciales, el cierre de la serie sigue en situación de masculinización y con una trayectoria todavía inestable.

Guion en Animación

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 se sitúa en 2018, con un 15%, y en 2025 cierra el histórico con un 46%. Entre ambos años, la representatividad de mujeres aumenta 31 puntos porcentuales, lo que equivale a un crecimiento medio de 4,4 puntos porcentuales anuales y a una tasa de crecimiento promedio anual aproximada del 17,4%. Este resultado sitúa el cierre de la serie dentro del intervalo de distribución equitativa.

Histórico Animación / Guion



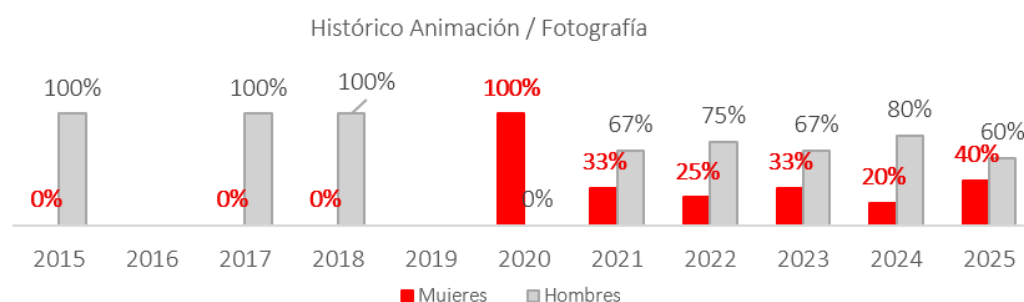
La evolución histórica en Guion refleja una mejora sustancial de mujeres guionistas, aunque con oscilaciones. La participación de mujeres pasa de 0% en 2015 a 46% en 2025, mientras que la de hombres desciende del 100% al 54%. Respecto a la tasa de crecimiento promedio anual en este periodo, no es calculable con la fórmula estándar porque el valor inicial es 0%. Como referencia calculamos la tasa relativa al crecimiento de los últimos cinco años, entre 2021 y 2025, donde la representatividad de mujeres es

del 45% y el 46% respectivamente. Sobre esa base, la tasa de crecimiento resulta del 0,55% anual, lo que indica estabilidad con ligera mejora al final de la serie.

Durante los primeros años, entre 2015, 2017 y 2020, se observan valores nulos de mujeres guionistas, pero desde 2021 se consolida un cambio de tendencia. En 2021 llegan a representar un 45%, en 2022 un 13%, en 2023 un 23%, en 2024 un 43% y en 2025 un 46%. Esto sitúa el cierre del periodo en el intervalo de distribución equitativa.

Dirección de Fotografía en Animación

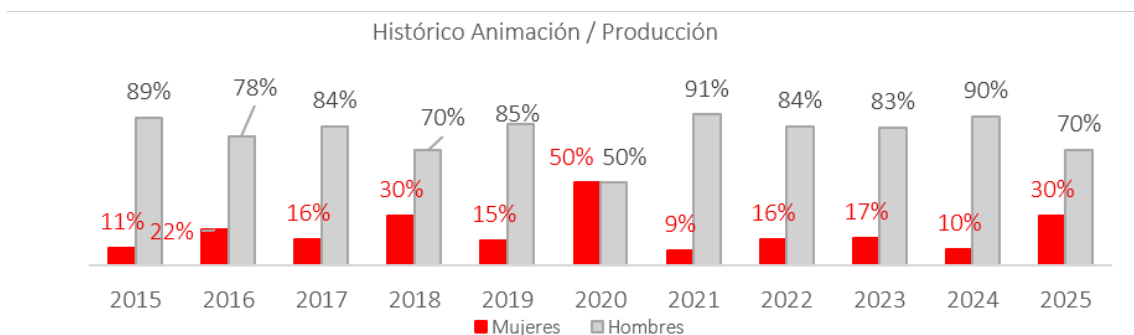
En Fotografía, el histórico evidencia una trayectoria muy volátil, con cambios extremos asociados a la baja base muestral. Tras varios años iniciales (2015, 2017 y 2018) con 0% de mujeres, aparece un pico puntual del 100% en 2020, seguido de una caída y estabilización en valores intermedios: 33% en 2021, 25% en 2022, 33% en 2023, 20% 2024 y 40% en 2025. El cierre en 2025 sitúa el cargo en el umbral de equitativo, aunque la trayectoria no muestra una consolidación lineal, sino oscilaciones pronunciadas.



En términos de crecimiento, la tasa media anual entre 2015 y 2025 no es calculable debido al valor inicial del 0%. Como referencia del periodo reciente, la calculamos respecto a los últimos cinco años y obtenemos un 4,94% de crecimiento anual, lo que apunta a una mejora moderada en el tramo final.

Producción en Animación

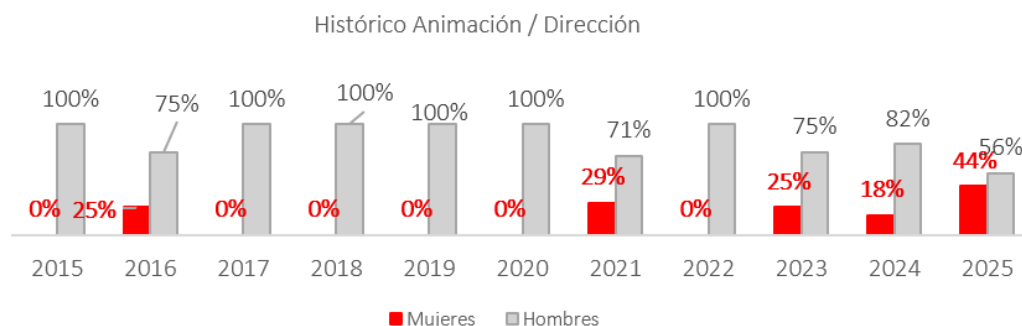
La evolución en Producción muestra una mejora moderada en representatividad de mujeres, pero con una trayectoria también inestable. El porcentaje de productoras pasa del 11% en 2015 al 30% en 2025, 19 puntos porcentuales y, por ello, la tasa de crecimiento promedio anual resulta de 10,57%.



En el histórico observamos esas fuertes oscilaciones marcadas: tras avances iniciales y un valor de paridad puntual en 2020, con un 50%, se produce una caída en 2021 al 9% y una recuperación gradual posterior desde el 16% en 2022 al 30% en 2025. En consecuencia, el comportamiento no es lineal y refleja sensibilidad al bajo número de casos anuales. Aun así, el cierre de 2025 se mantiene por debajo del 40%, por lo que el cargo continúa en situación de masculinización.

Dirección en Animación

En Dirección, la evolución interanual muestra una transición desde una presencia de directoras prácticamente nula hacia valores cercanos al equilibrio en el tramo final.

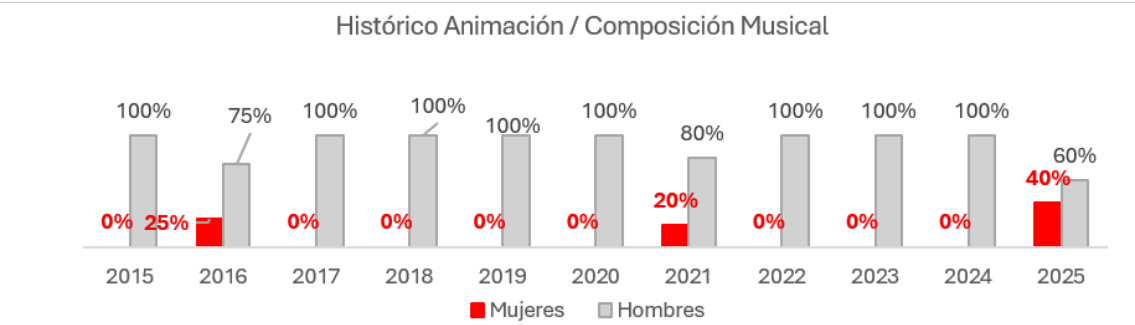


Tras varios años con 0% de mujeres en 2015, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2022, se observan avances recientes: en 2021 marcan un 29%, en 2023 un 25%, en 2024 un 18% y en 2025 un 44%. Este cierre sitúa el cargo en una distribución equitativa, aunque la serie completa sigue marcada por una alta volatilidad y por la escasez de casos en determinados años.

En términos de crecimiento, la tasa de crecimiento medio anual entre 2015 y 2025 no es calculable por el 0% inicial. Como referencia útil del periodo reciente, calculamos el crecimiento de los últimos cinco años y resulta del 10,95% anual, lo que confirma una mejora significativa en los últimos años.

Composición Musical

Composición Musical muestra una participación de mujeres muy limitada y discontinua a lo largo del histórico, con predominio masculino casi total en la mayor parte del periodo. Entre 2015 y 2024, la presencia de mujeres es 0% en la mayoría de los años, con excepciones puntuales en 2016, con un 25%, y en 2021, con un 20%. En 2025 se registra un aumento hasta el 40%, situando el cargo en el umbral de distribución equitativa.



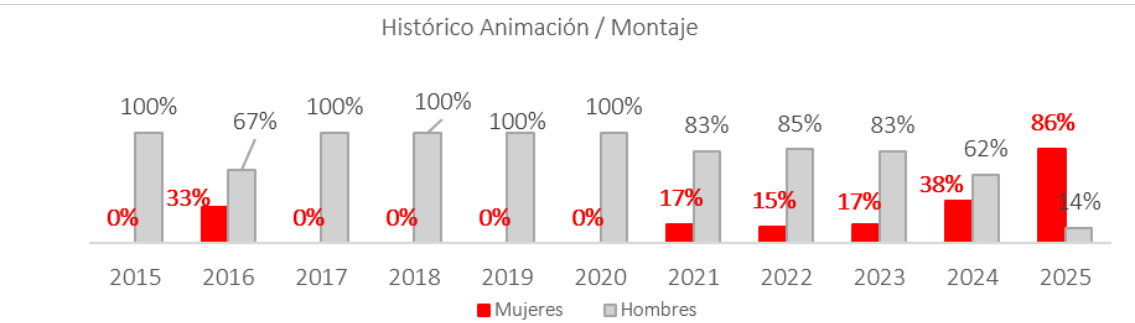
Pese a este repunte final, la trayectoria global sigue marcada por una fuerte inestabilidad asociada al bajo número de casos anuales, por lo que no puede hablarse aún de una consolidación. En términos de crecimiento, la tasa de crecimiento medio anual calculable entre 2021 y 2025 es de 18,92%, lo que indica un avance intenso en el último tramo, aunque desde una base muy reducida.

Montaje en Animación

En Montaje, la evolución interanual refleja una presencia de mujeres baja y muy irregular durante buena parte del periodo analizado. Tras varios años sin representatividad de montadoras, se registran valores puntuales como el 33% de 2016 y, a partir de 2021, porcentajes del 17%, 15%, 17% y 38% en los cuatro años siguientes. En 2025 se produce un aumento especialmente significativo, hasta alcanzar el 86% de mujeres, lo que sitúa el cargo en una situación de feminización.

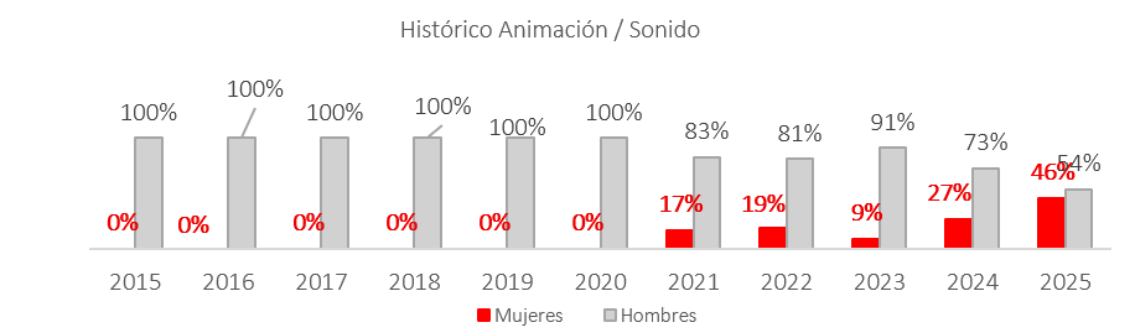
Entre 2021 y 2025, la representatividad de mujeres aumenta 69 puntos porcentuales y presenta una tasa de crecimiento promedio anual del 49,97%. No obstante, debido al reducido número de profesionales contabilizados en esta tipología, el resultado debe interpretarse con cautela: aunque refleja un cambio relevante en el último año, será

necesario observar su evolución posterior para determinar si se consolida como una tendencia.



Sonido en Animación

Sonido muestra una transición desde una ausencia de mujeres en los primeros años a valores equitativos en el tramo final. Entre 2015 y 2020 la participación de mujeres es 0%, mientras que desde 2021 se registra una senda ascendente con oscilaciones del 17%, 19%, 9%, 27% y hasta el 46% en 2025. El cierre en 2025 sitúa a Sonido en una distribución equitativa, aunque la volatilidad interanual sugiere cautela en la interpretación debido al tamaño muestral reducido.



En términos de crecimiento, de nuevo referimos a la tasa de crecimiento del último periodo, que alcanza el 28,27% anual, lo que refleja un avance muy intenso en los últimos cinco años.

Con todos estos datos observamos que, en Animación, la evolución reciente muestra una reducción de la brecha de género, pero la segregación horizontal sigue siendo marcada. Aunque el total de mujeres aumenta de forma notable y alcanza niveles de equidad en 2025, la distribución por cargos continúa siendo desigual: persisten áreas con fuerte masculinización, por ejemplo, parte de los ámbitos técnicos, mientras que

otras concentran mayor presencia de mujeres, como Dirección de Producción y, en los años con datos, Diseño de Vestuario.

Además, la fuerte oscilación interanual, derivada del tamaño muestral reducido y del desarrollo irregular de algunos cargos, indica que los avances no siempre están consolidados. En conjunto, se observa mejora, pero todavía no una estructura ocupacional estable y homogénea por género.

A continuación, se analiza la segregación vertical en Animación a través de los grupos profesionales, con el objetivo de observar cómo se distribuye la representatividad de mujeres y hombres según el nivel de influencia en la estructura productiva. La evolución de los grupos profesionales en Animación muestra una mejora general en representatividad de mujeres, pero con trayectorias muy desiguales entre niveles de influencia, lo que confirma una segregación vertical todavía inestable.

En el Grupo Directivo, la representatividad de mujeres pasa del 7% en 2015 al 36% en 2025, lo que supone una tasa de crecimiento promedio anual del 17,79%. En el periodo reciente, entre 2020 y 2025, aumenta del 22% al 36%, con una tasa del 10,34%. El avance es significativo, pero el grupo continúa por debajo del umbral mínimo equitativo y mantiene una composición masculinizada. Este resultado indica una mayor incorporación de mujeres a los espacios con mayor capacidad de decisión, aunque todavía sin alcanzar una distribución equitativa.

El Grupo Técnico-Artístico alcanza en 2025 una representación equilibrada, con un 50% de mujeres. No es posible calcular la tasa de crecimiento promedio anual para el conjunto del periodo 2015-2025, ya que el valor inicial es del 0%. No obstante, la evolución reciente resulta especialmente favorable: entre 2020 y 2025, la representatividad de mujeres pasa del 17% al 50%, lo que supone una tasa del 24,08%. Este avance debe interpretarse con cautela debido al reducido tamaño de la muestra y a las oscilaciones interanuales, pero señala una apertura relevante en los ámbitos técnico-artísticos.

Tabla 18. Representatividad de mujeres y tasa de crecimiento promedio anual por grupos profesionales en Animación, 2015-2025 y 2020-2025

	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TCRM	TCRM
	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	2015-25	2020-25
G. DIRC	7%	19%	12%	18%	13%	22%	22%	12%	20%	18%	36%	17,79%	10,34%
G. TÉCN-ART	0%	13%	0%	6%	0%	17%	21%	16%	17%	32%	50%	-	24,08%
G. ORG	20%	50%	33%	62%	33%	100%	100%	75%	40%	82%	86%	15,70%	-2,97%
G. TÉCN-EST	100%	-	-	-	-	-	100%	-	67%	75%	100%	0,00%	-
G. TÉCN-ESP	25%	0%	0%	0%	0%	-	33%	40%	25%	75%	29%	1,50%	-

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El Grupo Organizativo presenta una clara feminización en el cierre de la serie. La representatividad de mujeres aumenta del 20% en 2015 al 86% en 2025, con una tasa de crecimiento promedio anual del 15,70%. En el periodo reciente, sin embargo, se observa un ligero retroceso respecto al valor excepcional del 100% registrado en 2020: entre ese año y 2025, la tasa se sitúa en el -2,97%. Este descenso no altera la clasificación del grupo, que continúa ampliamente feminizado.

El Grupo Técnico-Estético aparece feminizado en todos los años en los que existen datos. La representatividad de mujeres alcanza el 100% tanto en 2015 como en 2025, por lo que la tasa de crecimiento promedio anual para el conjunto del periodo es del 0,00%. No resulta posible calcular la tasa correspondiente a 2020-2025, ya que no se dispone de datos para 2020. Debido al reducido número de casos, estos porcentajes deben interpretarse con especial cautela.

Por último, el Grupo Técnico-Especialista presenta una evolución irregular. La representatividad de mujeres pasa del 25% en 2015 al 29% en 2025, lo que supone una tasa de crecimiento promedio anual del 1,50%. La serie registra oscilaciones muy marcadas, con años sin presencia de mujeres y un máximo del 75% en 2024, seguido de un descenso hasta el 29% en 2025. No se calcula la tasa para el periodo 2020-2025 porque no se dispone de datos correspondientes a 2020. En consecuencia, no puede hablarse todavía de una tendencia consolidada en este grupo.

En conjunto, la evolución por grupos profesionales en Animación combina avances relevantes con una elevada variabilidad interanual. El Grupo Directivo mejora, aunque permanece masculinizado; el Grupo Técnico-Artístico alcanza el umbral equitativo en 2025; y el Grupo Organizativo y el Técnico-Estético presentan una elevada representatividad de mujeres. En cambio, el Grupo Técnico-Especialista mantiene una trayectoria inestable. Por tanto, los datos apuntan a una reducción de la brecha de género, pero deben interpretarse con cautela debido al reducido tamaño de la muestra y al desarrollo irregular de algunos cargos.

Tabla 19. Tasa de crecimiento promedio anual de mujeres por cargo. *Tasa calculada en función de los últimos 5 años

ANIMACIÓN	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	T
AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	CRM
Prod.	11%	22%	16%	30%	15%	50%	9%	16%	17%	10%	30%	10,55%
Direc.	0%	25%	0%	0%	0%	0%	29%	0%	25%	18%	44%	10,95%*
Guion	0%	0%	0%	15%	14%	0%	45%	13%	23%	43%	46%	0,55%*
C. Mus.	0%	25%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	0%	0%	40%	18,92%*
D. Prod.	20%	50%	33%	67%	33%	100%	100%	75%	40%	82%	86%	15,70%
D. Foto.	0%	-	0%	0%	-	100%	33%	25%	33%	20%	40%	4,94%*
Montaje	0%	33%	0%	0%	0%	0%	17%	15%	17%	38%	86%	49,97%*
D. Artís.	0%	0%	0%	50%	0%	0%	25%	17%	33%	71%	33%	7,19%*
Dis. Vest.	100%	-	-	-	-	-	-	-	67%	100%	100%	0,00%
Maq/Pel.	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-
Sonido	0%	0%	0%	0%	0%	0%	17%	19%	9%	27%	46%	28,27%*
E. Esp.	25%	0%	0%	0%	0%	-	33%	40%	25%	71%	29%	1,50%
Total	9%	18%	10%	30%	10%	29%	26%	21%	22%	31%	45%	17,46%

ANIMACIÓN	% H	% H	% H	% H	% H	% H	% H	% H	% H	% H	% H
AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Prod.	89%	78%	84%	70%	85%	50%	91%	84%	83%	90%	70%
Direc.	100%	75%	100%	100%	100%	100%	71%	100%	75%	82%	56%
Guion	100%	100%	100%	85%	86%	100%	55%	87%	77%	57%	54%
C. Mus.	100%	75%	100%	100%	100%	100%	80%	100%	100%	100%	60%
D. Prod.	80%	50%	67%	33%	67%	0%	0%	25%	60%	18%	14%
D. Foto.	100%	-	100%	100%	-	0%	67%	75%	67%	80%	60%
Montaje	100%	67%	100%	100%	100%	100%	83%	85%	83%	63%	14%

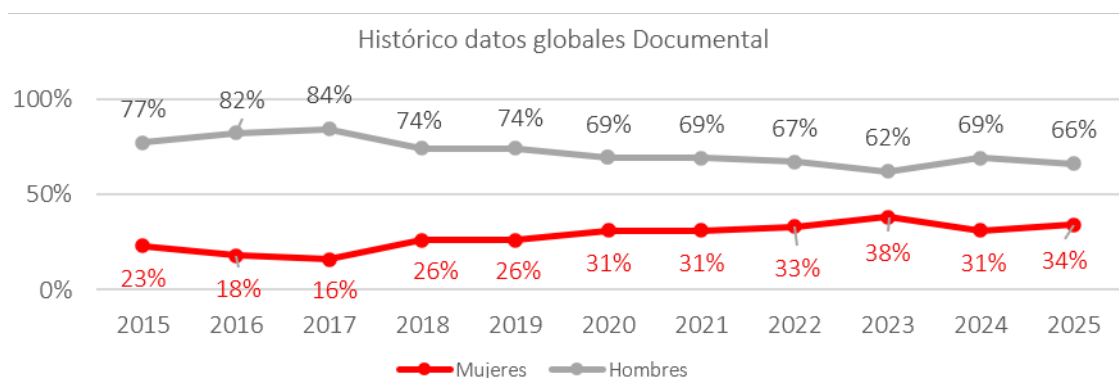
D. Artís.	100%	100%	100%	50%	100%	100%	75%	83%	67%	29%	67%
Dis. Vest.	0%	-	-	-	-	-	-	-	33%	0%	0%
Maq/Pel.	-	-	-	-	-	-	0%	-	-	-	-
Sonido	100%	100%	100%	100%	100%	100%	83%	81%	91%	73%	54%
E. Esp.	75%	100%	100%	100%	100%	-	67%	60%	75%	29%	71%
Total	91%	82%	90%	70%	90%	71%	74%	79%	78%	69%	55%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

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

Tras analizar la evolución en Ficción y Animación, cerramos con la comparativa interanual de la representatividad de las mujeres en los largometrajes Documentales. El histórico en este tipo de largometrajes refleja una tendencia general al alza: la representatividad de mujeres pasa del 23% en 2015 al 34% en 2025, con un máximo del 38% en 2023.

En términos de crecimiento medio anual, esto equivale a un 3,99% entre 2015 y 2025, mientras que, en el último quinquenio, de 2020 a 2025, al pasar del 31% al 34%, el crecimiento medio anual se modera hasta el 1,86%. En paralelo, la representación masculina desciende del 77% al 66%, confirmando una reducción gradual de la brecha de género en el periodo analizado, aunque insuficiente para salir de la masculinización del sector documental.

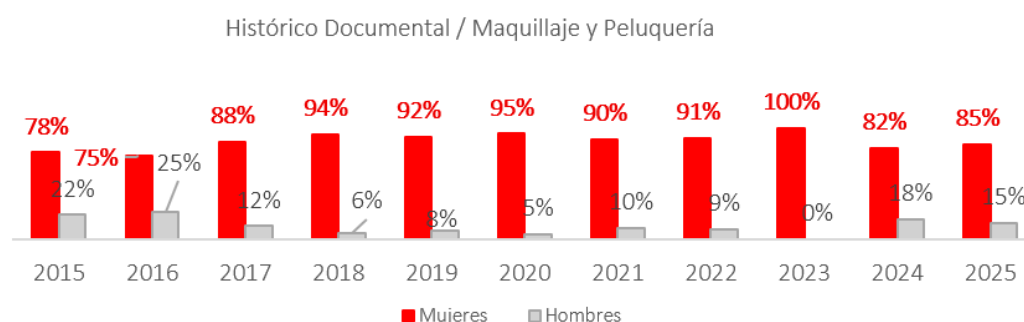


A continuación, procedemos al análisis de la evolución de la segregación laboral de género, con el objetivo de identificar su comportamiento en el tiempo y detectar posibles cambios en su intensidad. Para ello, desagregamos la información por cargos y

por grupos profesionales, lo que permite observar con mayor precisión la distribución de mujeres y hombres en la estructura laboral, así como las brechas que persisten o se minimizan en cada nivel.

Maquillaje y Peluquería en Documental

En Documental, Maquillaje y Peluquería mantiene una configuración claramente feminizada durante todo el periodo analizado. La presencia de mujeres pasa del 78% en 2015 al 85% en 2025. Observamos valores muy elevados en toda la serie, incluido un 100% de representatividad en 2023, mientras que la participación masculina se mantiene residual.

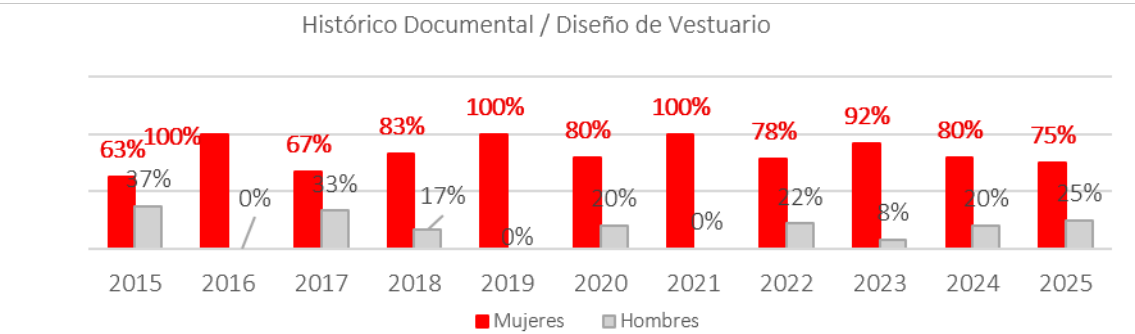


En términos de tendencia, la evolución muestra estabilidad en niveles altos, superiores al 90%, con oscilaciones puntuales en el tramo final, como el descenso al 82% en 2024 y una posterior recuperación al 85% en 2025. La tasa de crecimiento promedio anual es de 0,86%, lo que indica un avance moderado sobre una base ya muy elevada. En conjunto, no se observan cambios estructurales en el patrón del cargo: se confirma una feminización persistente, coherente con dinámicas de segregación horizontal en las áreas técnico-estéticas.

Diseño de Vestuario en Documental

Diseño de Vestuario también presenta una trayectoria de feminización sostenida durante todo el periodo de estudio. La representatividad de mujeres pasa del 63% al 75%, con varios años en niveles extremadamente altos, en los que llegan a un 100% en 2016, 2019 y 2021.

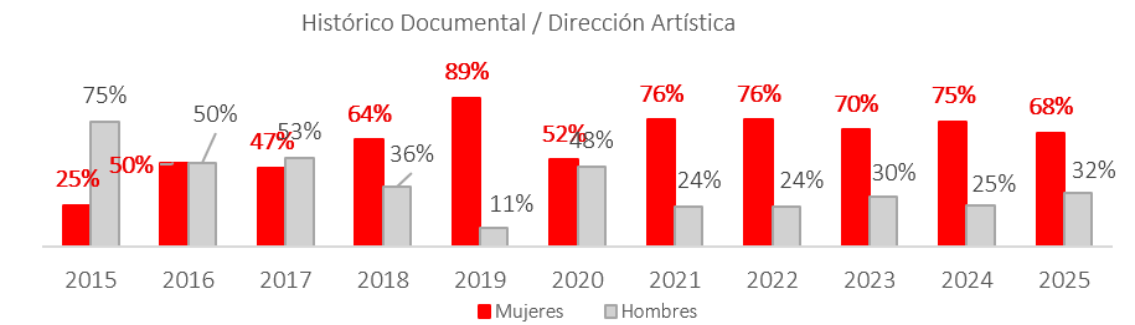
La evolución muestra oscilaciones interanuales, pero siempre dentro de un patrón de clara feminización. En términos de tendencia, la tasa de crecimiento promedio anual es de 1,76%, lo que confirma una progresión positiva sobre una base ya elevada.



En síntesis, el cargo se mantiene estructuralmente feminizado y refuerza la concentración de mujeres en áreas asociadas al diseño y la dimensión estético-artística del trabajo profesional.

Dirección Artística en Documental

Dirección Artística muestra una evolución claramente favorable en representatividad de mujeres. Las directoras artísticas pasan de representar un 25% en 2015 al 68% en 2025, con una transición desde una posición inicial masculinizada hacia la feminización consolidada en el tramo final.

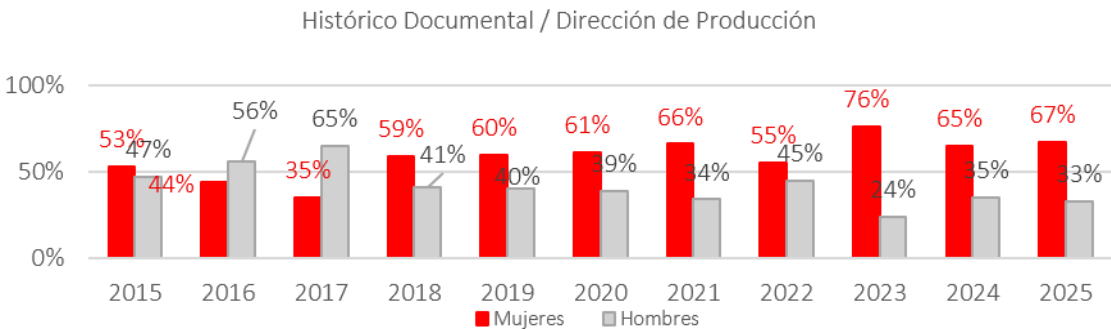


El histórico presenta un punto de inflexión a partir de 2018, puesto que, tras años iniciales de menor representación, los porcentajes de las profesionales superan de forma sostenida el 50% y, tras picos elevados que alcanzan el 89% en 2019, se produce una estabilización posterior en niveles algo inferiores, si bien altos (del 70% y 76%), salvo por el ajuste final a 68% en 2025.

En términos de tendencia, la tasa de crecimiento promedio anual es de 10,52%, una de las más elevadas de la tipología Documental. En consecuencia, el cargo no solo reduce la brecha, sino que consolida una feminización estructural al cierre del periodo.

Dirección de Producción en Documental

En Documental, Dirección de Producción también presenta una trayectoria mayoritariamente favorable a la representatividad de mujeres. La participación de directoras de producción pasa del 53% en 2015 al 67% en 2025, manteniéndose la mayor parte del periodo en valores equitativos altos o feminización.



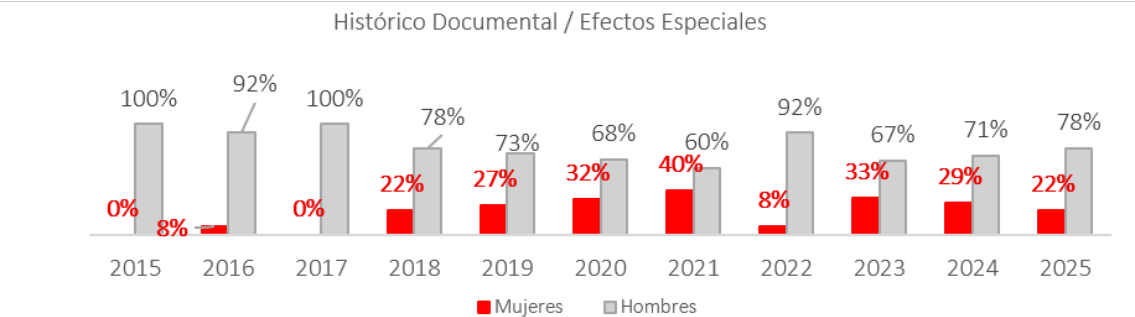
Aunque se observan oscilaciones, con mínimos relativos en 2016 y 2017 del 44% y 35% respectivamente, desde 2018 la serie se estabiliza por encima del 55%, con un máximo del 76% en 2023 y cierre en 67%. Esto indica consolidación de la feminización en el tramo final. En términos de tendencia, la tasa de crecimiento promedio anual es de 2,37%, lo que confirma un avance sostenido, aunque moderado, sobre una base ya elevada. En síntesis, el cargo refuerza su perfil feminizado dentro de la estructura del documental.

Efectos Especiales en Documental

El área de Efectos Especiales en Documental presenta una evolución irregular y sin consolidación de avances en términos de igualdad de género. Tras valores iniciales nulos o muy bajos, 0% en 2015 y 2017 o un 8% en 2016, se observa una mejora progresiva hasta el 40% 2021, pero posteriormente la serie vuelve a oscilar y cierra en 2025 con un 22%.

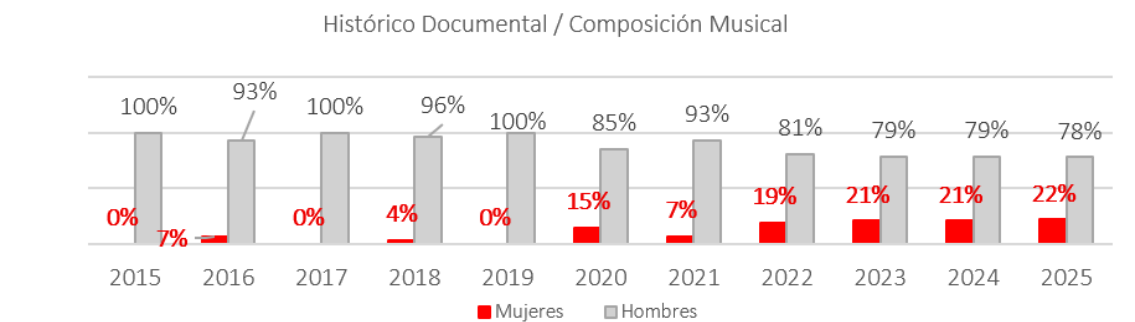
Dado que el valor inicial de la serie es del 0%, no resulta posible calcular la tasa de crecimiento promedio anual para el conjunto del periodo 2015-2025. En el tramo reciente, entre 2020 y 2025, la representatividad de mujeres desciende del 32% al 22%,

lo que supone una tasa de crecimiento promedio anual del -7,27%. En consecuencia, aunque se registraron avances intermedios, el cargo termina el periodo en situación de masculinización y con una evolución reciente regresiva.



Composición Musical en Documental

En Composición Musical se mantiene una estructura marcadamente masculinizada durante todo el periodo. La presencia de mujeres pasa de valores nulos o muy bajos en los primeros años a un 22% en 2025, con una mejora gradual desde 2020.

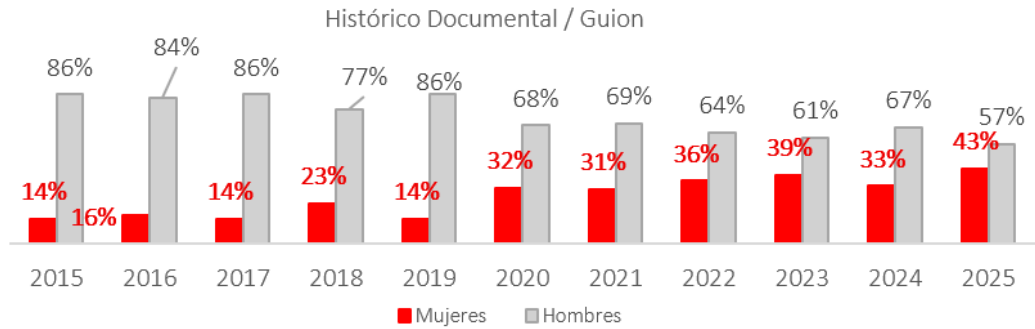


La tasa de crecimiento promedio anual de los últimos 5 años es de 33,15%, lo que indica un avance intenso desde niveles muy reducidos. En síntesis, aunque el crecimiento reciente es notable en términos relativos, el cargo sigue en situación de masculinización al cierre del periodo, sin alcanzar el umbral equitativo del 40%.

Guion en Documental

En Documental, Guion muestra una tendencia ascendente clara en la participación de guionistas. Las mujeres pasan del 14% en 2015 al 43% en 2025, con una reducción progresiva de la brecha de género. Aunque hay oscilaciones interanuales, por ejemplo, el descenso en 2019 hasta el 14% y al 33% en 2024, la trayectoria general desde 2020 es de crecimiento sostenido: 32% en 2020, 31% en 2021, 36% en 2022, 39% en 2023, 33%

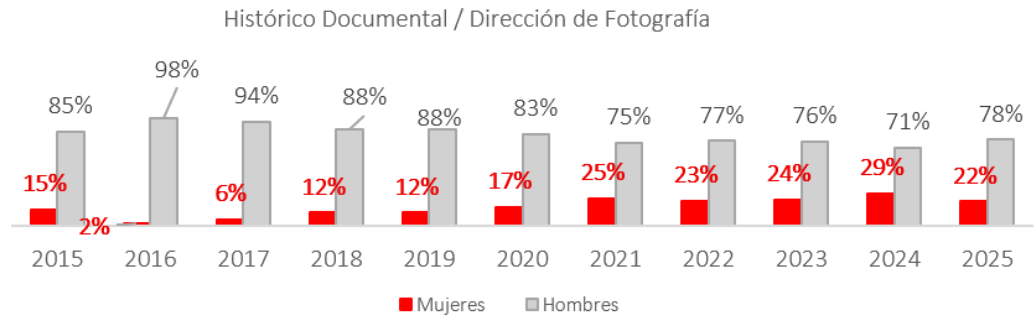
en 2024 y 43% en 2025. Este cierre sitúa el cargo dentro del intervalo de distribución equitativa (40%-60%).



La tasa de crecimiento promedio anual desde 2015 a 2025 es de 11,88%, lo que confirma que Guion es uno de los cargos con mayor dinamismo en la mejora de la representatividad de mujeres dentro del Documental.

Dirección de Fotografía en Documental

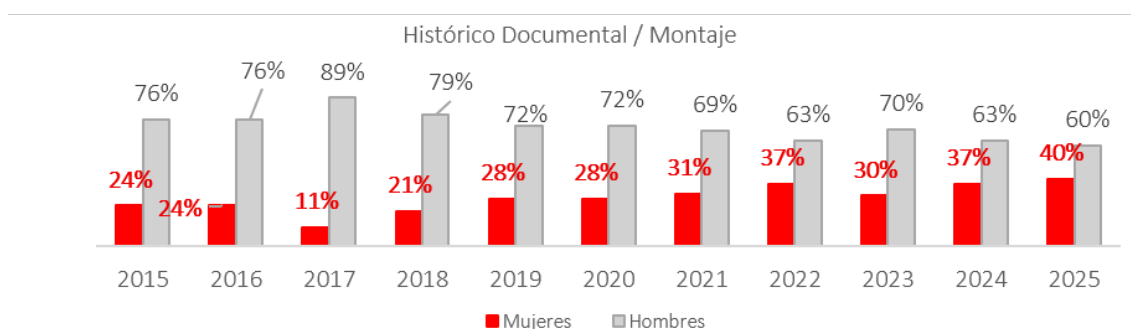
La Dirección de Fotografía mantiene una estructura predominantemente masculina a lo largo de todo el histórico, aunque con una mejora gradual de la brecha de género existente.



Las mujeres pasan de representar un 15% en 2015 al 22% en 2025, tras un recorrido con oscilaciones y un máximo reciente del 29% en 2024. La evolución muestra una primera fase de valores muy bajos, incluido un 2% en 2016, y una recuperación progresiva desde 2020, pero sin consolidar niveles cercanos a los porcentajes equitativos. La tasa de crecimiento promedio anual de 2015 a 2025 es de 3,90%, lo que refleja avance, aunque insuficiente para revertir la masculinización estructural del área.

Montaje en Documental

Montaje presenta una evolución progresivamente favorable para la presencia de mujeres, ya que pasan de un 24% de representatividad en 2015 al 40% en 2025, con una trayectoria ascendente en el tramo final pese a oscilaciones interanuales.

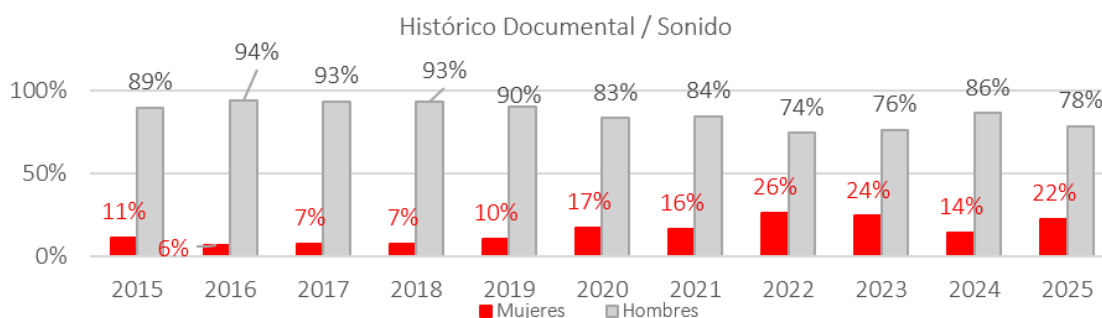


Tras un inicio con valores bajos, incluido el mínimo del 11% registrado en 2017, la serie histórica mejora de forma sostenida desde 2019, alcanzando el 40% en 2025 y situándose en el umbral de distribución equitativa. Esto refleja una reducción relevante de la brecha de género respecto al inicio del periodo. La tasa de crecimiento promedio anual en Montaje desde 2015 es de 5,24%, lo que confirma un avance consistente de la representatividad de mujeres en este cargo.

Sonido en Documental

En Documental, Sonido mantiene una estructura claramente masculinizada en todo este intervalo temporal, aunque con una mejora parcial. Las responsables de Sonido parten de una representatividad del 11% en 2015 y ascienden al 22% en 2025, con oscilaciones intermedias y un máximo reciente del 26% en 2022.

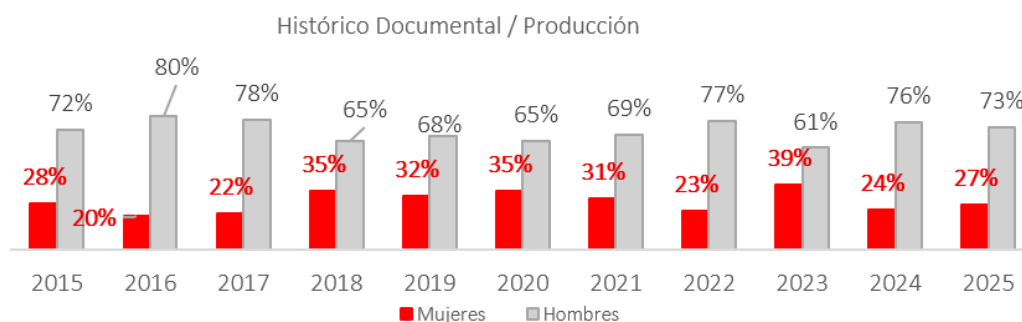
La evolución muestra un primer tramo de estancamiento en niveles muy bajos, de 2015 a 2019, seguido de una fase de mayor apertura desde el año 2020. Sin embargo, la evolución no consolida una trayectoria ascendente continua en los últimos años y la representatividad de mujeres queda lejos de intervalos equitativos.



La tasa de crecimiento promedio anual, de 2015 a 2025, es de 7,18%, lo que indica avance relativo, pero todavía insuficiente para revertir la masculinización estructural del cargo.

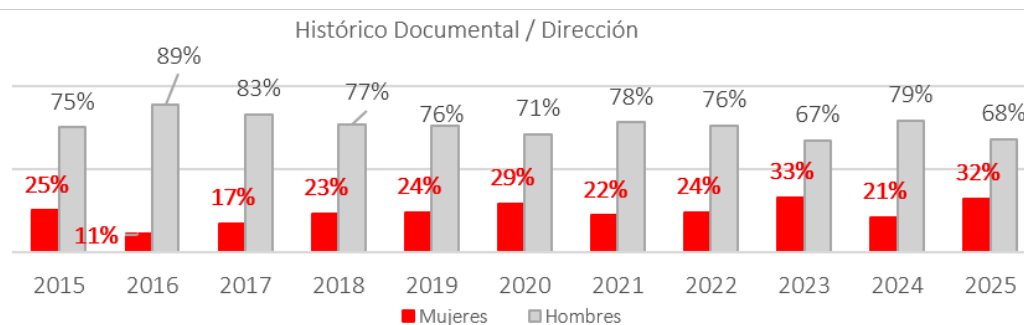
Producción en Documental

El cargo de Producción presenta una evolución oscilante y sin consolidación de avances en la representatividad de mujeres. La participación de mujeres pasa del 28% en 2015 al 27% en 2025, con picos intermedios como un 35% en 2018 y 2020 o un 39% en 2023, pero que no se sostienen en el cierre del periodo. La tasa de crecimiento promedio anual desde 2015 es de -0,36%, lo que confirma estancamiento con una ligera tendencia regresiva en la última década.



Dirección en Documental

La Dirección de Documentales muestra una mejora moderada en representatividad de mujeres entre 2015, año en el que representan un 25%, y 2025, que cierra con un 32%, aunque con alta oscilación interanual.



La serie anual alterna avances y retrocesos, con mínimos del 11% en 2016 y valores máximos del 33% en 2023, pero sin consolidar una trayectoria lineal en el tramo final. Aun así, el cierre de 2025 mejora el punto de partida, pero continúa por debajo del umbral del 40%. La tasa de crecimiento promedio anual desde 2015 es de 2,50%, lo que evidencia progreso gradual, todavía insuficiente para abandonar la masculinización del cargo.

En términos generales, el análisis histórico de resultados evidencia una reducción progresiva de la brecha de género, aunque con avances desiguales según tipología y cargo. La lectura por funciones confirma la persistencia de segregación horizontal: las mujeres continúan concentrándose en determinadas áreas (especialmente de corte organizativo, artístico y estético), mientras que varios ámbitos técnicos y parte de los espacios de dirección mantienen una presencia masculinizada predominante. A su vez, los resultados son consistentes con una segregación vertical aún activa, ya que el incremento de la representatividad de mujeres no siempre se traduce en una presencia equivalente en los niveles de mayor capacidad de decisión. En consecuencia, la mejora observada debe interpretarse como relevante pero parcial.

Para profundizar en esta dimensión jerárquica, a continuación, se desarrolla un análisis más detallado mediante la estructura por grupos profesionales. La evolución por grupos profesionales en Documental muestra avances desiguales en la representatividad de mujeres y confirma una estructura interna todavía segmentada. En conjunto, la mejora existe, pero no se distribuye de forma homogénea entre niveles de influencia, lo que mantiene rasgos de segregación vertical.

Tabla 20. Representatividad de mujeres y tasa de crecimiento promedio anual por grupos profesionales en Documental, 2015-2025 y 2020-2025

20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TCRM	TCRM
	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	2015-25	2020-25
G. DIRC	24%	17%	18%	28%	27%	32%	29%	28%	37%	26%	31%	2,59%	-0,63%
G. TÉCN-ART	15%	12%	10%	14%	17%	21%	24%	31%	28%	28%	30%	7,18%	7,39%
G. ORG	53%	44%	35%	59%	60%	61%	66%	55%	76%	65%	67%	2,38%	1,90%
G. TÉCN-EST	71%	81%	82%	91%	94%	90%	94%	88%	33%	81%	82%	1,45%	-1,85%
G. TÉCN-ESP	0%	8%	0%	22%	27%	32%	40%	8%	33%	29%	22%	-	-7,27%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En el Grupo Directivo, la representatividad de mujeres pasa del 24% en 2015 al 31% en 2025, lo que supone una tasa de crecimiento promedio anual del 2,59%. Sin embargo, en el periodo reciente se observa un ligero retroceso: entre 2020 y 2025, la presencia de mujeres desciende del 32% al 31%, con una tasa del -0,63%. El grupo continúa, por tanto, por debajo del umbral mínimo equitativo y mantiene una composición masculinizada.

El Grupo Técnico-Artístico presenta una evolución favorable. La representatividad de mujeres aumenta del 15% en 2015 al 30% en 2025, con una tasa de crecimiento promedio anual del 7,18%. En el tramo reciente, entre 2020 y 2025, pasa del 21% al 30%, lo que supone una tasa del 7,39%. Aunque la mejora es sostenida, el grupo todavía se sitúa diez puntos porcentuales por debajo del umbral mínimo equitativo.

El Grupo Organizativo parte de valores próximos al equilibrio y consolida una composición feminizada al cierre de la serie. La representatividad de mujeres aumenta del 53% en 2015 al 67% en 2025, con una tasa de crecimiento promedio anual del 2,38%. Entre 2020 y 2025, pasa del 61% al 67%, lo que equivale a una tasa del 1,90%. Se trata del grupo con mayor estabilidad dentro de los parámetros equitativos y feminizados.

El Grupo Técnico-Estético mantiene una feminización elevada durante todo el periodo. La presencia de mujeres aumenta del 71% en 2015 al 82% en 2025, con una tasa de

crecimiento promedio anual del 1,45%. Sin embargo, en el tramo reciente se observa un ligero descenso desde el 90% registrado en 2020 hasta el 82% de 2025, lo que supone una tasa del -1,85%. Esta reducción no modifica la clasificación del grupo, que continúa claramente feminizado.

Por último, el Grupo Técnico-Especialista presenta la trayectoria más volátil. La representatividad de mujeres parte de un 0% en 2015 y alcanza un 22% en 2025, por lo que no resulta posible calcular la tasa de crecimiento promedio anual para el conjunto del periodo mediante la fórmula estándar. En el tramo reciente, entre 2020 y 2025, la presencia de mujeres desciende del 32% al 22%, lo que supone una tasa del -7,27%. La serie registra oscilaciones muy marcadas, como el máximo del 40% alcanzado en 2021 y el posterior descenso hasta el 8% en 2022. Por tanto, aunque se observan avances intermedios, la evolución reciente es regresiva e inestable.

En síntesis, el Documental combina avances desiguales y una distribución por grupos profesionales todavía segmentada. El Grupo Técnico-Artístico y el Organizativo presentan una evolución favorable, mientras que el Grupo Directivo registra un ligero retroceso reciente y continúa masculinizado. El Grupo Técnico-Estético mantiene una feminización elevada y estable, aunque con una reducción en el último quinquenio. Por su parte, el Grupo Técnico-Especialista sigue mostrando una trayectoria especialmente irregular y una composición masculinizada. En consecuencia, la mejora observada en algunos ámbitos no elimina la persistencia de dinámicas de segregación horizontal y vertical.

Tabla 21. Histórico por cargo de responsabilidad en Documental 2015-2025. Tasa de crecimiento promedio anual de mujeres por cargo. *Tasa calculada en función de los últimos 5 años

DOCU.	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	% M	T
AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	CRM
Prod.	28%	20%	22%	35%	32%	35%	31%	23%	39%	24%	27%	-0,36%
Direc.	25%	11%	17%	23%	24%	29%	22%	24%	33%	21%	32%	2,50%
Guion	14%	16%	14%	23%	24%	32%	31%	36%	39%	33%	43%	11,88%
C. Mus.	0%	7%	0%	4%	0%	15%	7%	19%	21%	21%	22%	33,15%*
D.Prod.	53%	44%	35%	59%	60%	61%	66%	55%	76%	65%	67%	2,37%
D. Foto.	15%	2%	6%	12%	12%	17%	25%	23%	24%	29%	22%	3,90%
Montaje	24%	24%	11%	21%	28%	28%	31%	37%	30%	37%	40%	5,24%
D. Artís.	25%	50%	47%	64%	89%	52%	76%	76%	70%	75%	68%	10,52%
Dis. Vest.	63%	100%	67%	83%	100%	80%	100%	78%	92%	80%	75%	1,76%
Maq/Pel.	78%	75%	88%	94%	92%	95%	90%	91%	100%	82%	85%	0,86%
Sonido	11%	6%	7%	7%	10%	17%	16%	26%	24%	14%	22%	7,18%
E. Esp.	0%	8%	0%	22%	27%	32%	40%	8%	33%	29%	22%	-
Total	23%	18%	16%	26%	26%	31%	31%	33%	38%	31%	34%	3,99%

DOCU.	% H	% H	% H	% H	% H	% H	% H	% H	% H	% H	% H
AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Prod.	72%	80%	78%	65%	68%	65%	69%	77%	61%	76%	73%
Direc.	75%	89%	83%	77%	76%	71%	78%	76%	67%	79%	68%
Guion	86%	84%	86%	77%	76%	68%	69%	64%	61%	67%	57%
C. Mus.	100%	93%	100%	96%	100%	85%	93%	81%	79%	79%	78%
D. Prod.	47%	56%	65%	41%	40%	39%	34%	45%	24%	35%	33%
D. Foto.	85%	98%	94%	88%	88%	83%	75%	77%	76%	71%	78%
Montaje	76%	76%	89%	79%	72%	72%	69%	63%	70%	63%	60%
D. Artís.	75%	50%	53%	36%	11%	48%	24%	24%	30%	25%	32%
Dis. Vest.	38%	0%	33%	17%	0%	20%	0%	22%	8%	20%	25%
Maq/Pel.	22%	25%	13%	6%	8%	5%	10%	9%	0%	18%	15%
Sonido	89%	94%	93%	93%	90%	83%	84%	74%	76%	86%	78%
E. Esp.	100%	92%	100%	78%	73%	68%	60%	92%	68%	71%	78%
Total	77%	82%	84%	74%	74%	69%	69%	77%	62%	69%	66%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

En conjunto, la evolución histórica por tipología de largometraje muestra una mejora sostenida de la representatividad de las profesionales, aunque con ritmos y alcances distintos en Ficción, Animación y Documental. Ficción y Animación registran avances relevantes en su cómputo total, mientras que Documental mantiene una brecha más marcada pese al progreso en algunos cargos.

Sin embargo, la lectura desagregada confirma que el avance no se distribuye de manera homogénea: persisten áreas claramente feminizadas (especialmente vinculadas a Vestuario, Maquillaje y Peluquería y parte de lo Organizativo) y otras donde la presencia masculina continúa siendo predominante (como Dirección, Fotografía, Sonido, Efectos Especiales o Composición Musical, según tipología). Esta pauta evidencia la continuidad de la segregación horizontal, es decir, la concentración diferencial de mujeres y hombres según especialidades profesionales.

Al mismo tiempo, el análisis por grupos profesionales muestra que la mejora en representatividad de mujeres no siempre se traduce en una presencia equivalente en los niveles de mayor influencia y decisión. Aunque se observan avances en tramos intermedios y en determinados espacios técnicos/artísticos, los niveles directivos siguen presentando, en términos generales, menor representatividad de mujeres y mayor volatilidad en su consolidación. Esta dinámica confirma la persistencia de la segregación vertical y es coherente con la existencia de un techo de cristal: barreras estructurales que limitan la progresión de las mujeres hacia posiciones de liderazgo, incluso cuando aumenta su participación global en el sector.

En consecuencia, la última década refleja cambios positivos, pero todavía insuficientes para transformar de forma integral la jerarquía de género en la industria del largometraje.

OBJETIVO 2

La representatividad de las mujeres en el ámbito de la interpretación de largometrajes españoles estrenados en 2025

En este objetivo se analiza la representatividad por género, poniendo especial atención en la presencia de las mujeres en los largometrajes españoles de ficción estrenados en 2025 que presentaron su candidatura a la 40.^a edición de los Premios Goya. La muestra mantiene la misma base de selección que la empleada en el Objetivo 1 de este mismo capítulo, con la única diferencia de que, para este análisis, se restringe exclusivamente a los largometrajes de ficción incluidos en dicha selección. De este modo, se mantiene la coherencia metodológica entre ambos objetivos y se favorece la continuidad y comparabilidad de los datos analizados.

Este objetivo busca analizar la presencia de las intérpretes en la pantalla y conocer qué ejes vertebran los patrones de empleabilidad de estas. Para ello, este objetivo no se limita a entender a las mujeres como un todo homogéneo, sino que se han analizado múltiples variables que atraviesan la identidad de las actrices y, con ello, sus posibilidades de ser contratadas. Las dimensiones analizadas son 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. La voluntad de abordar el análisis desde múltiples miradas se concreta en la incorporación de una perspectiva interseccional que permita ver qué identidades se privilegian y cuáles se expulsan en la estructura social y, con ello, en el acceso al ámbito laboral.

La aplicación de un doble análisis es uno de los pilares fundamentales de esta investigación, pues aporta información novedosa respecto al conocimiento generado en esta cuestión: por un lado, respecto a las intérpretes y, por otro, respecto a los personajes, por lo que se puede establecer posteriormente una comparativa entre ambos. Este punto es esencial, ya que no siempre hay una correspondencia entre los rasgos de las intérpretes y los del personaje, lo cual permite abrir un mundo de reflexiones sobre qué identidades se ven modificadas en la ficción y si ocurre en mayor,

menor o igual medida en sus homólogos masculinos. A ello se añade el abordaje de si las categorías identitarias como el género, el origen étnico-racial, la corporalidad o la edad constituyen elementos narrativos relevantes en las historias y relatos, o si, por el contrario, no son determinantes para el desarrollo de las tramas.

La voluntad de este análisis es obtener una imagen amplia de cómo es la representatividad de las identidades no hegemónicas o normativas en los largometrajes, pues la ficción es un espacio de generación de imaginarios culturales cuyos efectos van más allá del propio gremio, hasta el punto de llegar a modificar y construir idearios de toda la sociedad. De esta forma, la presencia de identidades disidentes en el cine puede suponer un pilar fundamental en la construcción de una sociedad más igualitaria al poder romper con ciertos estigmas a través de la ficción, sin perder de vista que la otra cara de este potencial liberador del cine también supone que puede convertirse en reproductor de estereotipos y prejuicios.

La metodología y el trabajo de campo necesarios para la elaboración de este objetivo se basan en la visualización sistemática de los largometrajes, función asumida por un grupo de personas voluntarias tanto de CIMA como del Observatorio de la Diversidad en el Audiovisual (ODA), quienes han registrado la información aquí analizada en base a una serie de categorías predefinidas. La contribución de les voluntaries no es solo indispensable para poder realizar esta investigación, puesto que el alto volumen de información analizada es inabarcable por un equipo reducido, sino que es precisamente la pluralidad de miradas la que aporta sentido a este análisis, al romperse con la idea de una mirada experta que controla todo el visionado y al actuar de forma cooperativa en la consecución de una muestra que sirve para poner de manifiesto las barreras de la industria. Esta técnica de recolección de datos, como todas, cuenta con sus sesgos y limitaciones metodológicas. Este hecho no es algo negativo *per se*, pues, como decimos, todas las técnicas tienen sus limitaciones, pero es de honestidad investigadora poner dichas barreras sobre la mesa.

Conviene señalar que algunas de las variables identitarias analizadas, tanto en intérpretes como en personajes, han sido codificadas a partir de la observación externa. Este procedimiento implica necesariamente un componente interpretativo, ya que características como la edad, la racialización, la corporalidad o la identidad de género

percibida no siempre pueden determinarse de forma objetiva y pueden variar en función del contexto y de la mirada de quien realiza el análisis. Por este motivo, los resultados asociados a estas variables deben entenderse como aproximaciones analíticas, y no como una identificación inequívoca de las personas, especialmente en aquellos aspectos cuya definición debería corresponder, preferentemente, a la propia autodefinición.

Las limitaciones metodológicas, lejos de suponer que se invaliden los resultados, son parte ineludible del proceso de investigación y sirven para que nos preguntemos por otras formas de enriquecer la investigación. El sesgo interpretativo podría reducirse si contáramos con entrevistas o cruzáramos los datos con información proporcionada por parte de la industria a través de la cumplimentación de cuestionarios en espacios como premios o subvenciones.

Así, agradecemos enormemente la labor de todas las personas que contribuyen con sus visionados por su esfuerzo y dedicación. A partir de sus observaciones se realiza un análisis centrado en el ámbito cuantitativo, pues el objetivo de este trabajo es contar con datos numéricos sobre la representatividad en la industria cinematográfica.

Para concluir, este apartado supone dar continuidad a la conversación iniciada en el informe del 2024 sobre cómo es la representación y empleabilidad de las mujeres y las identidades no hegemónicas en el cine español, así como de qué forma se corresponde o no con la pluralidad de experiencias y vivencias presentes en la sociedad española. Por primera vez, se establece aquí la sinergia entre CIMA y ODA como forma de obtener una radiografía amplia de las realidades delante de la pantalla, contando con el doble análisis de intérpretes y personajes como principal eje y aportación a la conversación sobre la representación de la diversidad en el audiovisual. Esta dualidad pretende poder disponer de datos para hablar de las condiciones de empleabilidad en el cine de las intérpretes y ver qué identidades quedan recogidas en nuestros largometrajes y cuáles expulsadas.

I. La representatividad de profesionales de la interpretación en largometrajes 2025

Para la realización de este análisis se han tenido en cuenta 118 largometrajes. Aunque en el origen la muestra era de 121, tres han quedado fuera al no haber podido ser visualizados. Esto se traduce en 799 intérpretes y 817 personajes. La divergencia entre número de intérpretes y de personajes se debe a que hay varias personas que trabajan en más de una ficción.

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

El análisis de género aquí realizado no pretende reproducir una concepción estrictamente binaria del género, limitada únicamente a las categorías de mujeres y hombres. Si bien el estudio presta una atención específica a la representación de las mujeres frente a las cámaras, incorpora al mismo tiempo una concepción más amplia del género, que permite visibilizar y analizar otras identidades que exceden el marco binario.

Este hecho se traduce en que los datos analizados también van a tener en cuenta el carácter cisgénero o transgénero de los intérpretes, pues es un eje que incide en las posibilidades laborales y el tipo de personajes a los que las personas trans acceden en la ficción.

La categoría cisgénero se aplica a aquellas personas cuya identidad de género coincide con la asignada al nacer; dentro de esta categoría se distingue entre mujeres cis y hombres cis. Las categorías cisgénero son consideradas «identidades hegemónicas o normativas» dentro del audiovisual, y las demás categorías se consideran disidencias o no hegemónicas. Lo trans, como paraguas amplio, se entiende como un distanciamiento o la voluntad de desmarcarse del género implícito al género asignado al nacer. Así, las personas trans pueden ser hombres y mujeres, pero la denominación también abarca a las personas no binarias.

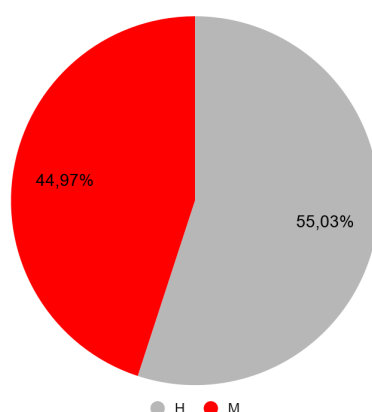
La desnaturalización del género como algo biológico supone también entender que las personas intersex se salen de estos parámetros de género normativos; sin embargo, no solo no hay ninguna ficción que incluya personas abiertamente intersex, sino que, además, puede haber personas que lo sean y no lo sepan, pues las intersexualidades abarcan desde una genitalidad que no concuerde con la idea normativa de hombre o

mujer hasta la presencia de cromosomas que se asocian al género opuesto. Por esta razón —si bien no se quería dejar de mencionar porque puede haber intérpretes con esta identidad— no hay ningún intérprete catalogado como tal en este informe.

1.1. Intérpretes

La muestra de intérpretes con la que se trabaja en esta investigación es de 817, que se distribuyen entre 362 mujeres, que equivalen al 44,97%, y 443 hombres, que suponen el 55,03%. Si bien se llega al mínimo de paridad, sigue habiendo bastante más empleo entre los intérpretes hombres. Además, la cifra supone una bajada con respecto al año pasado, cuando el porcentaje era del 52,19% de mujeres. Por último, es importante destacar que todos los intérpretes son cis, pues no ha sido registrado en este análisis ninguno intérprete trans.

Total de intérpretes desagregados por género



Si bien el año pasado se señalaba que un 0,33% de los intérpretes correspondían a una de las categorías no hegemónicas —en ese caso eran dos mujeres trans—, este año el porcentaje se desploma al 0%. De esta forma, los intérpretes cis en el cine corresponden al 100%, sin que haya representación de intérpretes fuera de la norma cis. Estos datos revelan una infrarrepresentación delante de las cámaras de las personas dentro del abanico trans, con las consecuencias correspondientes en la posibilidad de inserción en la industria audiovisual, además de la reducción de imaginarios que supone.

1.1.1. ¿Qué papeles ocupan en los largometrajes?

Analizar el rol que ocupan los intérpretes en la ficción, distinguiendo entre papeles protagonistas y secundarios, permite aproximarnos a las dinámicas de representación existentes en el ámbito audiovisual. En este caso, del total de intérpretes, el 52,14%, que son 426 personajes, tienen trama propia; y el 47,86%, es decir 391, son secundarios.

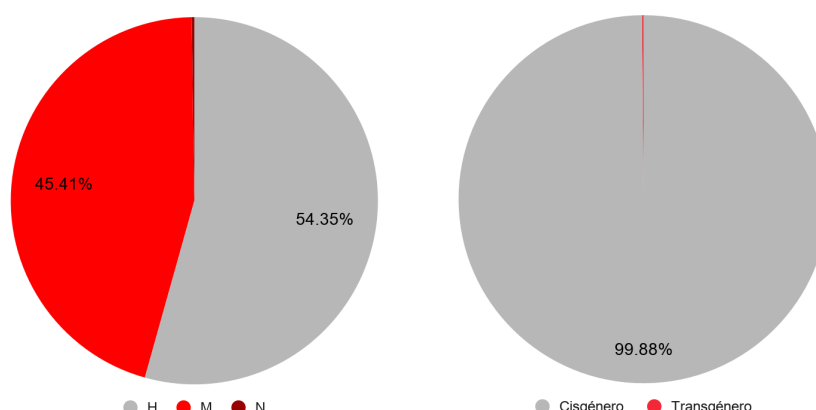
De los intérpretes con tramas protagonistas, el 53,29 % de los personajes son hombres, lo que equivale a 227; el 46,01% son mujeres —es decir, 196—; y el porcentaje restante queda sin información. Por su parte, les intérpretes con trama secundaria quedan distribuidos en un 54,99% de hombres, que son 215; un 42,46% de mujeres, que equivale a 177; y el porcentaje restante queda sin información.

Si el año pasado se señalaba que el porcentaje de mujeres protagonistas era del 52,43%, este año hay que destacar el descenso de estos datos. En el caso de los roles secundarios también hay una predominancia masculina que rompe con la igualdad del 48,8% que encontrábamos el año anterior. En conjunto, los resultados muestran un descenso de la representatividad femenina en términos absolutos, lo que se traduce en un menor porcentaje de mujeres tanto en roles principales como secundarios.

1.2. Personajes

En el caso de los personajes, la diversidad se amplía levemente. El recuento por género permite ver que hay un 55,35% de hombres —444 en términos absolutos—, un 45,41% de mujeres —371 personajes— y un 0,24% de personajes no binarios, que equivalen a dos personajes, presentes en *Emergency Exit* y en *Ruido*.

Total de personajes desagregados por género



La comparativa con los datos del informe de 2024 revela una caída en la representación de identidades no hegemónicas, pues, de cuatro personajes femeninos trans, este año desciende a cero, lo mismo que ha ocurrido con el hombre trans que se encontraba el año pasado. Las personas no binarias ahora son tan solo dos, cuando el año pasado eran tres, y desaparecen los personajes intersex.

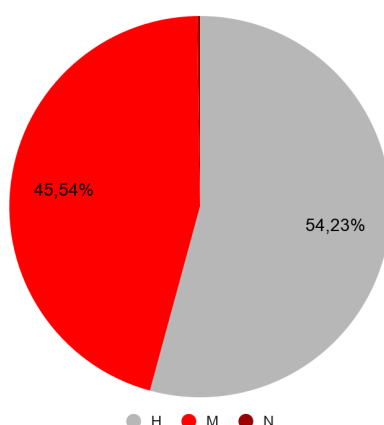
1.2.1. ¿Qué papeles ocupan en los largometrajes?

Seguir la misma estructura de análisis que con los intérpretes permite mantener una comparación sistemática entre estos y los personajes.

En el caso de los papeles protagonistas, encontramos que la distribución por género es de un 54,23% de hombres —lo que equivale a 231 personajes—, un 45,54% de mujeres —con 194 personajes—, y un 0,23% de personajes no binarios, lo que equivale a un solo personaje.

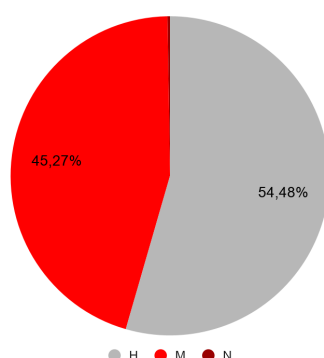
La distribución por género muestra un descenso de los personajes femeninos respecto al año pasado, cuando representaban el 53,56%, y un aumento de los masculinos respecto al 43,45% de 2024. Por su parte, los personajes no binarios el año pasado no contaban con ninguna trama principal.

Personajes principales desagregados por género



Respecto a los papeles secundarios, un 45,27% de los personajes son femeninos —es decir, 177 personajes—; un 54,48% son masculinos —213 en números absolutos—; y hay un personaje no binario, lo que supone el 0,26%. Este personaje no binario es etiquetado, además, como una persona trans. Como se ha señalado anteriormente, en la muestra se han identificado dos personajes no binarios, aunque solo uno de ellos ha sido registrado también como trans. Esta diferencia puede estar vinculada a la propia concepción de las categorías de género por parte de quienes realizaron el visionado y la codificación, dado que no siempre se entiende lo no binario como una identidad incluida dentro del paraguas trans. Desde ODA, sin embargo, se adopta una perspectiva que sí integra las identidades no binarias dentro de dicho marco.

Personajes secundarios desagregados por género



Los datos arrojan una clara imagen de que casi la totalidad de los personajes son cis, con tan solo dos personajes no binarios que se reparten de forma equitativa en función de

su rol, pues uno ocupa un rol principal y el otro, uno secundario. Además, la proporción de personajes femeninos es inferior a la de los masculinos en ambos casos. Con estos datos comprobamos que hay más personajes no binarios y/o trans que intérpretes recogidos como tales.

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

A los personajes registrados con identidades de género no hegemónicas se les planteó una pregunta orientada a conocer si su identidad constituía el eje exclusivo de su construcción narrativa o si, por el contrario, la identidad del personaje es más amplia y cuenta con más rasgos que afectan a la trama.

En este caso, al contar con un solo personaje trans no binario, la conclusión puede no estar arrojando una gran cantidad de información. Este personaje sí cuenta con una historia que no se limita a ser una persona no binaria; sin embargo, es interesante destacar que esto no debe leerse ni en términos positivos ni negativos, pues esta variable no mide la calidad o profundidad de las tramas. De esta forma, cabe destacar que puede haber tramas complejas y profundas centradas en un aspecto de la identidad de género, al igual que un personaje puede estar narrado sin tener en cuenta esa identidad tan solo porque el personaje es irrelevante para la trama y no sabemos casi nada de él. La ausencia de datos en casos como este puede estar reflejando un sesgo estructural y epistémico, en el sentido de que la falta de conocimiento general sobre ciertas identidades que se encuentran al margen de la hegemonía puede derivar en poca profundidad en su reflejo en las ficciones.

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

El análisis conjunto de intérpretes y personajes muestra, en ambos casos, una mayor presencia de hombres que de mujeres. Entre los intérpretes, los hombres representan el 55,03% y las mujeres el 44,97%, mientras que, entre los personajes, los hombres suponen el 55,35% y las mujeres el 45,41%. Asimismo, la presencia de personas trans es muy reducida en ambas muestras y representa el 0% entre los intérpretes y el 0,24% entre los personajes.

Tabla 22. Total de intérpretes y personajes desagregados por género

	Comparativa de la distribución por género			
	Género de los intérpretes		Género de los personajes	
	Número absoluto	Porcentaje	Número absoluto	Porcentaje
Hombre	442	54,91%	444	54,35%
Mujer	363	45,09%	371	45,41%
No binario	0	0,00%	2	0,24%

Fuente: elaboración propia

Estos datos nos llevan a identificar si hay casos en los que no hay correspondencia entre la identidad de género de la persona intérprete y el personaje. Si bien contamos con dos personajes no binarios, se abre una de las limitaciones metodológicas señaladas en la introducción, que es la limitación que existe para conocer en profundidad la identidad de género de los intérpretes.

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

Los hallazgos aquí vertidos señalan una ínfima presencia de intérpretes, de personajes y, por tanto, de narrativas que se salgan de lo cisgénero. Además, la falta de igualdad entre los datos de personajes e intérpretes denota que a la poca diversidad incorporada en la ficción hay que sumarle una aún menor práctica laboral de inclusión en el ámbito de la interpretación.

Establecer una comparativa con los datos del año anterior nos permite ver que los datos en cuestión de género han sufrido una recesión. Este año ha aumentado la presencia masculina, con el descenso de la presencia femenina y no binaria. Además, las identidades que el año anterior se enmarcaron bajo el paraguas de identidades no normativas han visto prácticamente desaparecida su presencia.

Por último, el acercamiento al rol protagonista o secundario de los personajes en función del género nos muestra cómo en ambos campos hay una mayor presencia masculina (el 54,23% de los personajes protagonistas son hombres).

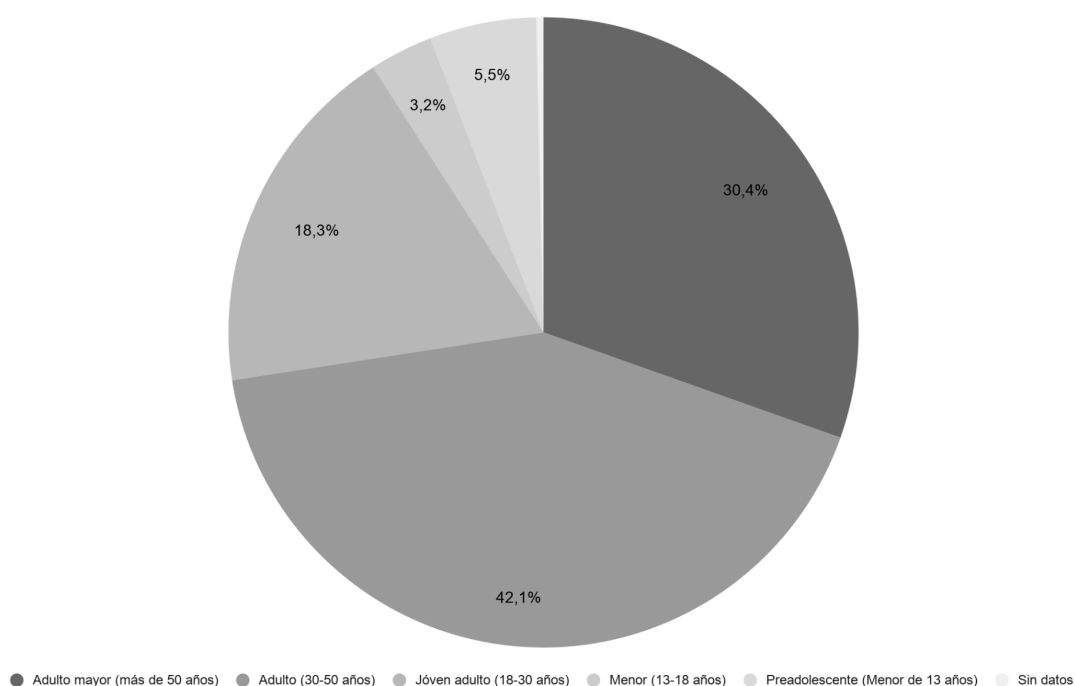
2. Análisis de las edades en intérpretes y personajes

Mientras que conocer la edad de los intérpretes es, en general, una información accesible, no podemos decir lo mismo respecto a la edad de los personajes, pues con frecuencia la ficción no explicita la edad de estos, sino en todo caso el momento vital. Esto implica que para el análisis se requiera de unos rangos de edad amplios. En este caso, los grupos etarios serán de 0 a 13 años, de 13 a 18 años, de 18 a 30 años, de 30 a 50 años y de 50 años en adelante.

2.1. Intérpretes

La distribución etaria de los intérpretes muestra que la mayoría se concentran en el grupo de entre 30 a 50 años, con un 42,14%, lo que equivale a 338 intérpretes. Estos van seguidos por el grupo de personas mayores de 50 años, que son 244 integrantes, es decir, un 30,42%. Les jóvenes adultos, de entre 18-30 años, son 147 o un 18,33%. En la minoría de edad los intérpretes menores de 13 años son 44, el 5,49% del total y, por último, los intérpretes entre 13-18 son 26, lo que equivale al 3,24%. Por último, hay tres intérpretes sobre cuya edad no tenemos información.

Total de Intérpretes desglosado por edad



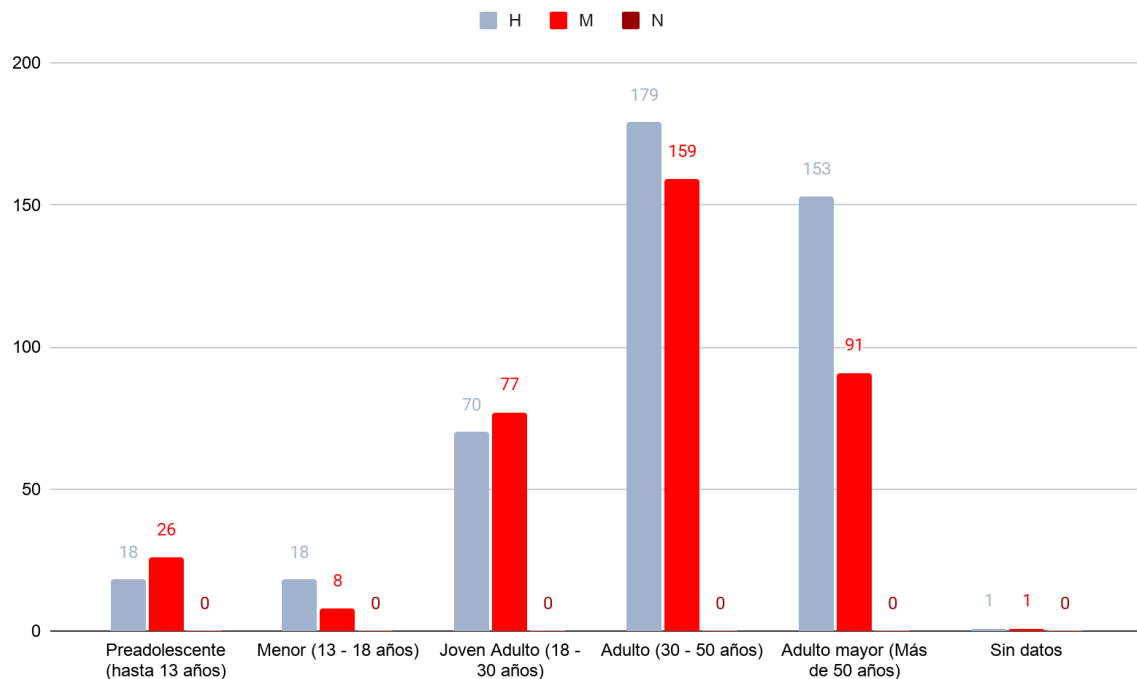
Realizar un análisis de género en función de la edad es una cuestión extremadamente relevante para poder revelar los patrones diferenciados del género que señalan la estructura sexista de la industria cinematográfica.

En la mayoría de los grupos de edad la presencia masculina es mayor que la femenina, aunque la magnitud de esa diferencia varía entre grupos etarios y resulta más pronunciada en algunos de ellos. En el caso de los intérpretes de entre 30-50 años, las mujeres representan el 47,34%, mientras que los hombres son el 52,66%. Esta diferencia se agranda considerablemente en el caso de intérpretes mayores de 50 años, con un porcentaje femenino del 38,52%, frente al 61,48% masculino.

En el caso de los jóvenes adultos la dinámica cambia, con un 51,36% de mujeres frente a un 48,63% de hombres, una diferencia anecdótica, y la presencia de una persona no binaria. Se mantiene una mayor presencia femenina en el grupo de preadolescentes, con un 56,81% de mujeres frente a un 43,19% de hombres. Cerramos con el grupo de adolescentes de entre 14 y 18 años, con un 68,23% de hombres frente al 30,77% de mujeres.

Esta información nos revela que, a mayor edad, la brecha de género se agranda y la presencia de los hombres se impone sobre las mujeres. Si bien las franjas de edad establecidas en este análisis difieren de las utilizadas el año pasado —lo cual impide una comparativa directa—, sí podemos afirmar que la tendencia y las conclusiones son las mismas: año tras año se consolida la centralidad masculina en la madurez y la vejez, mientras que la presencia femenina se concentra en mayor medida en los grupos más jóvenes y disminuye drásticamente con la edad.

Distribución de intérpretes por edad e identidad de género



2.1.1. ¿Qué papeles ocupan según la edad?

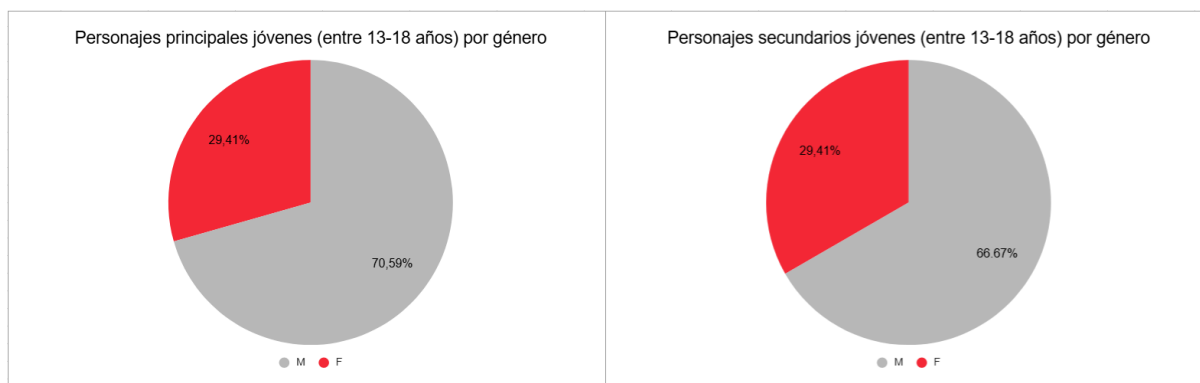
Es interesante conocer la distribución de los papeles protagonistas por edad y género, pues permite tener una visión más amplia de cómo dialogan estas dos intersecciones. La razón es que durante los diversos informes hemos podido constatar el gran sesgo de género que existe sobre la edad, pues las mujeres desaparecen de las pantallas al envejecer y son los hombres quienes cuentan con más personajes principales.

a. Menores de 13 años

En este grupo de edad, la distribución por género y rol en la ficción no muestra diferencias significativas. Si en el caso de intérpretes protagonistas la distribución es del 57,14% de mujeres y el 42,86% de hombres, en el caso de los roles secundarios pasamos a un 56,52% de mujeres frente a un 43,48% de hombres.

b. Adolescentes 13-18 años

En este grupo etario encontramos la dinámica opuesta al grupo anterior y con una diferencia por géneros mucho más marcada, con una mayor presencia masculina en ambos casos. Si como personajes principales el 70,59% son hombres y el 29,4% son mujeres, en los personajes secundarios el 66,67% son hombres y el 33,33%, mujeres.



c. Jóvenes adultos (entre 18-30 años)

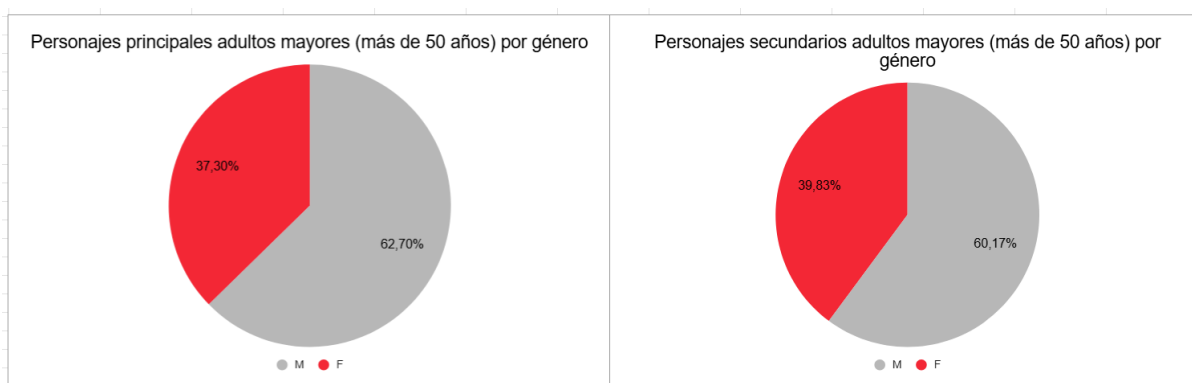
En el caso de los intérpretes de entre 18 y 30 años, la dinámica cambia respecto a las franjas de edad anteriores. En el caso de los personajes protagonistas, el porcentaje de mujeres supera al de hombres y al de personas no binarias, con un 54,88%, 43,9% y 1,22% respectivamente. Sin embargo, en el caso de personajes secundarios hay una mayor presencia masculina, con un 53,85% frente al 46,15% de mujeres.

d. Adulto (30-50 años)

En este grupo etario, aunque los porcentajes por género son casi paritarios, se puede comprobar que comienza una tendencia a una mayor presencia masculina, que se seguirá desarrollando en el siguiente grupo de edad. Así, encontramos que los roles principales los ocupan un 52,27% de hombres y un 47,73% de mujeres, mientras que en los roles secundarios son hombres el 53,09% y mujeres, el 46,91%.

e. Adulto mayor (más de 50 años)

Es este último grupo etario el que constata la dinámica que se ha ido percibiendo en torno al género. En correspondencia con dicha dinámica, las mujeres tienen más difícil el acceso a ser representadas en edades avanzadas. Así, el 62,7% de los personajes principales mayores de 50 años son hombres frente al 37,3% de mujeres. De igual forma, los hombres en roles secundarios son el 60,17% y las mujeres, el 39,83%.

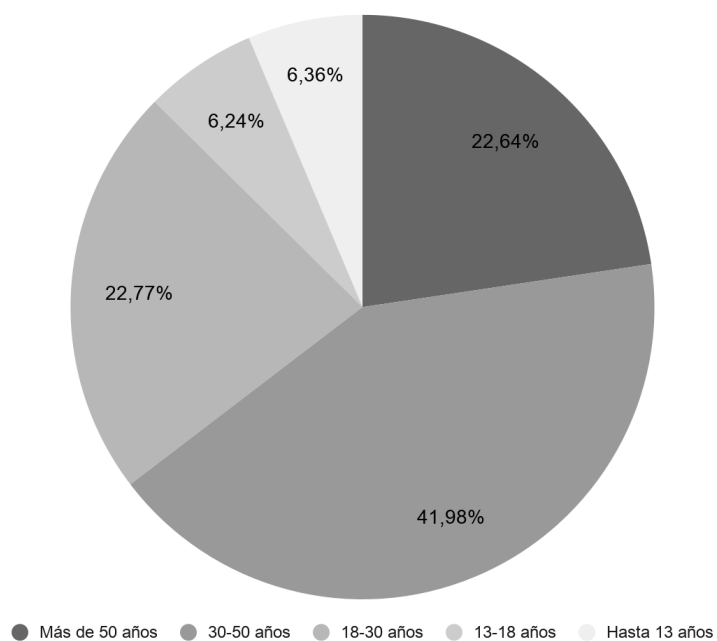


2.2. Personajes

La distribución por edades muestra una clara concentración de personajes entre los 30 y los 50 años, que representan el 41,98% del total. A considerable distancia se sitúan los grupos de 18 a 30 años (22,77%) y de más de 50 años (22,64%), separados por un solo personaje.

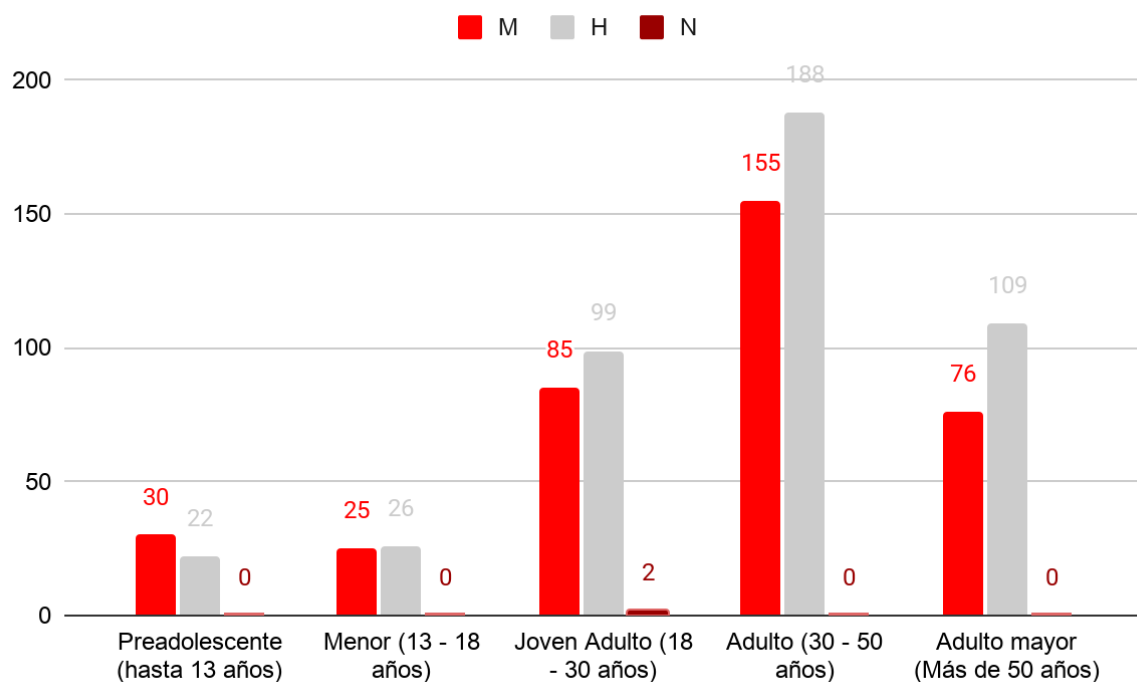
Muy por debajo se sitúan los personajes menores de 13 años (6,36 %) y los de 13-18 (6,24 %), que también se diferencian en tan solo un personaje.

Total de personajes por edad



La distribución de género nos muestra que, salvo en el grupo etario de hasta 13 años, la presencia masculina es superior a la femenina. Estos datos muestran una clara desigualdad en la representación de los distintos grupos de edad en la industria, que dificulta a las actrices mayores interpretar papeles acordes con unos guiones escritos para ellas y refleja unos cánones desiguales de envejecimiento, tal como se muestra en la siguiente gráfica.

Número de personajes distribuidos por grupo de edad y género



La traducción de estos datos absolutos a porcentajes permite señalar cómo hasta los 13 años el 57,69% son mujeres frente al 42,31% de hombres. De 13 a 18 años son un 50,98% de hombres y un 49,02% de mujeres. Por su parte, de 18 a 30 años encontramos un 53,23% de hombres, un 45,7% de mujeres y un 1,08% de personas no binarias. Sobre el grupo de 30 a 50 años, el 54,81% son hombres y el 45,19% son mujeres. Para terminar, en el grupo de más de 50 años el 58,92% son hombres frente al 41,08% de mujeres.

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

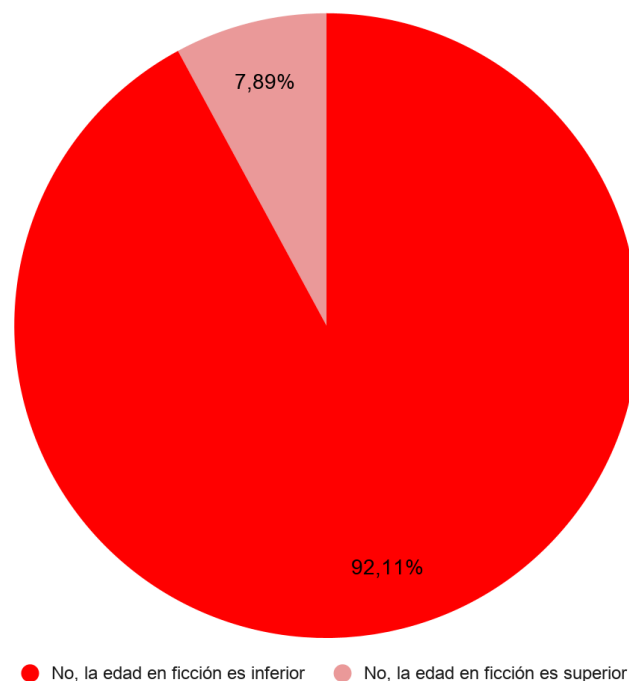
Antes de establecer una comparativa entre la edad de los intérpretes y de los personajes es importante señalar que los intervalos definidos no tienen todos la misma amplitud,

por lo que la comparación entre categorías debe leerse con cierta cautela. Dicho esto, se puede señalar que, en 640 casos, es decir, el 78,34% de las veces, los rangos de edad de la realidad y de la ficción coinciden. No así en 111 ocasiones, lo que equivale al 13,59% de las veces. En el 8,08% de los casos, lo que equivale a 66 ocasiones, no ha sido posible saber si existe esa correlación entre las edades.

Profundizando en el 13,59% de casos en los que la edad no coincide, el 93,88% de las veces la edad en la ficción es inferior a la edad real, mientras que el 6,12% de las veces la edad en la ficción es superior a la real.

Estos porcentajes tampoco muestran una diferencia muy sustancial en función del género. La pauta generalizada en la muestra de 2025 es que actores y actrices suelen interpretar personajes de menor edad que la que tienen en realidad. En el caso de las mujeres, cuando no coinciden las franjas etarias, el 92,11% de las veces la edad del personaje es inferior a la de la actriz, mientras que en un 7,89% su edad en la ficción es superior a la real.

Relación de la edad real y en la ficción de las actrices



En el caso de los hombres, el 95,77% de las veces la edad en la ficción es inferior a la real, mientras que en el 4,23% de los casos es superior.

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

Los datos en torno a la edad y el género obtenidos en este análisis muestran que seguimos en la misma línea que en el año anterior. Tanto en el caso de los intérpretes como de los personajes, la tendencia que se observa es hacia una mayor presencia femenina en los grupos etarios más jóvenes, salvo el grupo de 13-18 años, con una progresiva desaparición en los grupos más envejecidos. Esta dinámica se mantiene independientemente de si los intérpretes desempeñan un rol protagonista o secundario.

Además, al comparar las ocasiones en las que la edad de intérpretes y personajes no coincide, lo que se aprecia es una mayor presencia de actores y actrices que hacen de personajes más jóvenes. Los datos por edad y género revelan que se reduce la oportunidad laboral de personas mayores en nuestra industria, y especialmente de las mujeres, puesto que a medida que avanzan en edad se dejan de escribir personajes para ellas.

3. Análisis de la discapacidad en intérpretes y personajes

Otro de los aspectos fundamentales que deben analizarse para conocer cómo es la inserción laboral de los intérpretes es la discapacidad. En este caso se ha optado por una clasificación que cuenta con ocho tipologías posibles: física/motora, intelectual, sensorial, psicosocial/salud mental, pluridiscapacidad, neurológica, orgánica y comunicativa. A ello se añaden las categorías «No» y «No se puede confirmar».

Antes de comenzar, conviene señalar que esta información se basa únicamente en lo perceptible para los espectadores. Por ello, es posible que haya intérpretes que pertenezcan a alguna de estas categorías sin que se haya percibido. Así, sería interesante poder ampliar en el futuro estas variables con información de primera mano de tales intérpretes que permita contrastar los datos obtenidos.

3.1. Intérpretes

Tan solo en el 0,75% de los intérpretes se ha identificado algún tipo de discapacidad, frente a un 97,01% de intérpretes sin discapacidad y un 2,24% sobre los que no existe información. Estos datos suponen un aumento, aunque ínfimo, respecto a los datos del año pasado, cuyo porcentaje de intérpretes con discapacidad era del 0,65%.

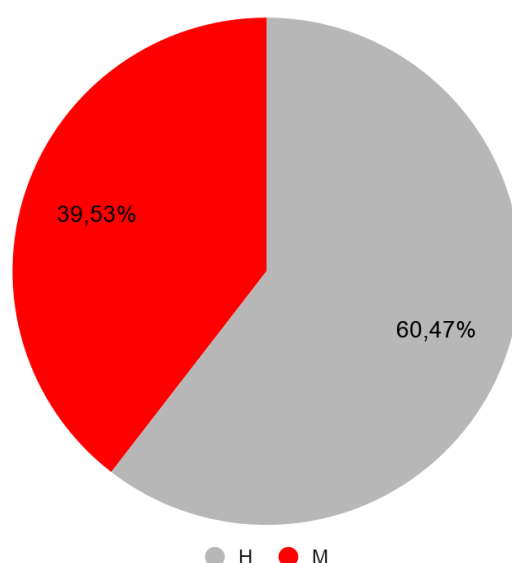
La distribución por tipo de discapacidad es del 50% para la discapacidad física o motora y del 50% para la discapacidad sensorial. El número total de intérpretes con discapacidad es seis. Un análisis de género nos muestra que dos intérpretes con discapacidad física son hombres frente a una sola mujer. En cuanto a la discapacidad sensorial, la proporción es inversa, con dos mujeres frente a un hombre. Entre estos intérpretes es especialmente destacable Miriam Garlo, que obtuvo el Goya a Mejor Actriz Revelación por su papel en la película *Sorda*, convirtiéndose así en la primera actriz sorda en hacerse con una estatuilla de los premios de la Academia de Cine.

No se han identificado intérpretes con discapacidad intelectual, psicosocial o relacionada con la salud mental, pluridiscapacidad o discapacidad neurológica, orgánica o comunicativa. La ausencia de estos datos no significa que tales intérpretes no existan, sino que las audiencias (o les voluntaries que han visionado las películas) no disponen siempre de información suficiente para poder constatar que les intérpretes tienen alguna de estas discapacidades.

Los datos revelan que existe una sobrerrepresentación de les intérpretes sin discapacidad perceptible por les espectadores. Además, la escasa presencia de personas con discapacidad identificada queda limitada a dos categorías, dejando un gran abanico de realidades fuera del audiovisual.

La distribución por género es del 39,53% de mujeres y del 60,47% de hombres. Que todos estos personajes sean cis y con una identidad de género binaria reduce aún más la posibilidad de que los perfiles menos hegemónicos entren en la industria cinematográfica. De esta forma es indispensable tratar de ampliar los imaginarios y las narrativas sobre la discapacidad como forma de ensanchar las historias de nuestro cine.

Total de intérpretes con discapacidad por género



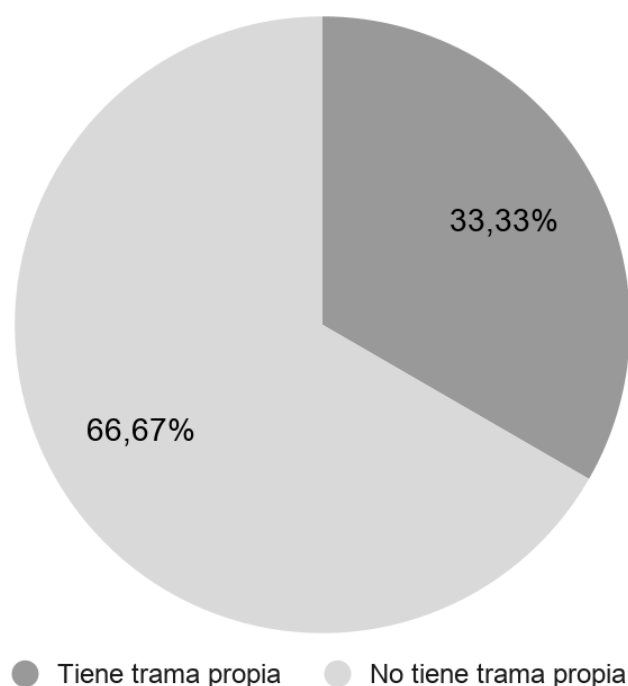
3.1.1. ¿Qué papeles ocupan les intérpretes con discapacidad?

De los seis intérpretes con discapacidad identificada, dos desempeñan un papel protagonista y cuatro, uno secundario. Aunque el número de protagonistas se mantiene respecto al año anterior, su peso relativo disminuye: en 2024 eran dos de un total de cuatro intérpretes con discapacidad, mientras que en 2025 son dos de seis.

Un breve análisis por género muestra que todos los personajes principales son femeninos, mientras que los personajes secundarios son una mujer y tres hombres. Es decir, el 100% de personajes principales identificados como personas con discapacidad son mujeres y, entre los personajes secundarios, las mujeres representan el 25% y los hombres, el 75%.

Aun así, los datos son tan reducidos que no se pueden inferir dinámicas en torno a esta cuestión más allá de la baja presencia de personas con discapacidad en el ámbito de la interpretación.

Total de Intérpretes con discapacidad con trama propia

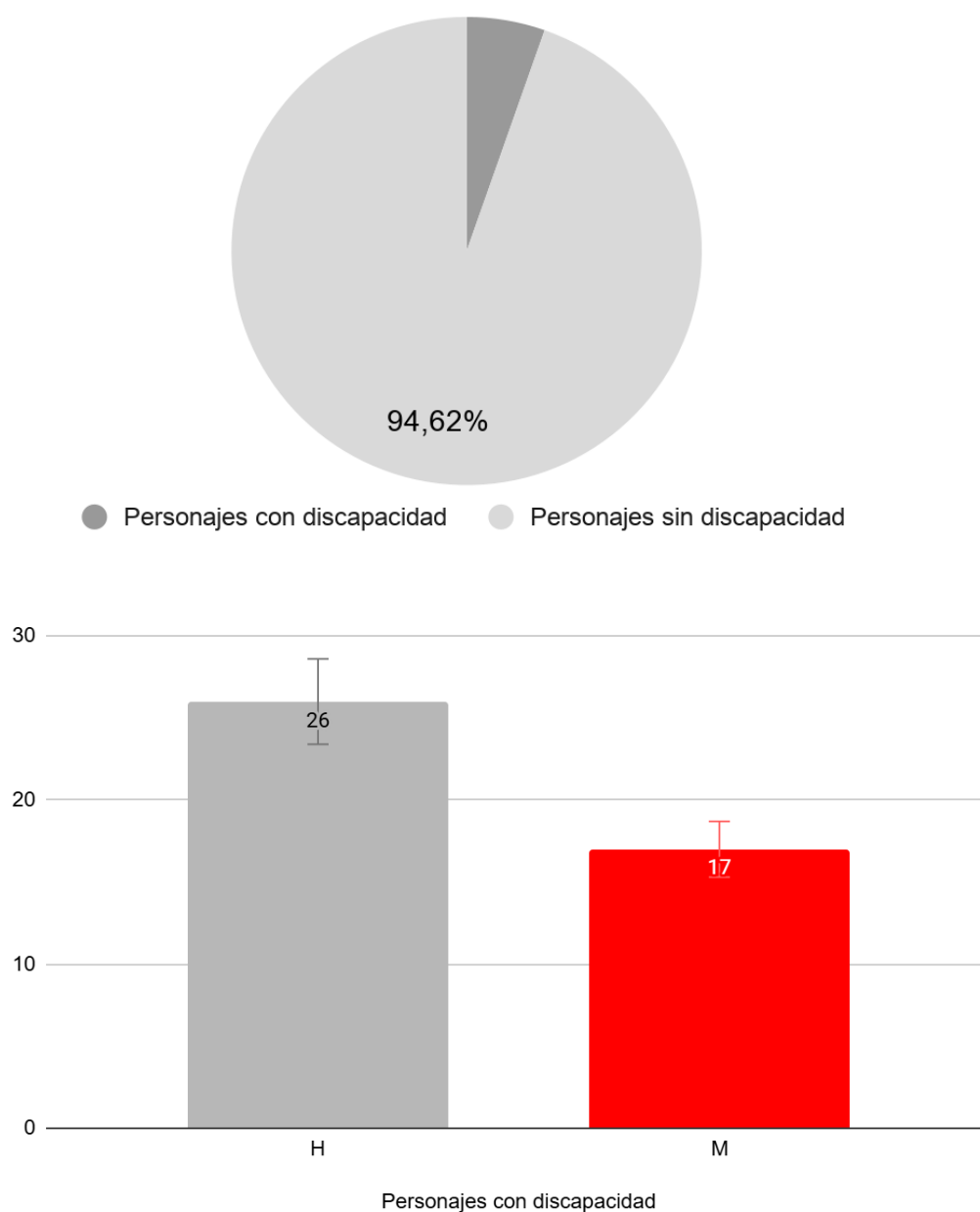


3.2. Personajes

El análisis de personajes diferenciados de los intérpretes adquiere gran interés en la cuestión de la discapacidad, pues es frecuente encontrar personajes con discapacidad interpretados por personas sin discapacidad.

Este hecho queda patente al contemplar los datos y comprobar que el 5,38% de los personajes tiene alguna discapacidad, porcentaje significativamente superior al que señalamos en el caso de los intérpretes (0,75%). Además, la distribución por género muestra una mayor presencia masculina, con un 60,47% de hombres frente a un 39,53% de mujeres.

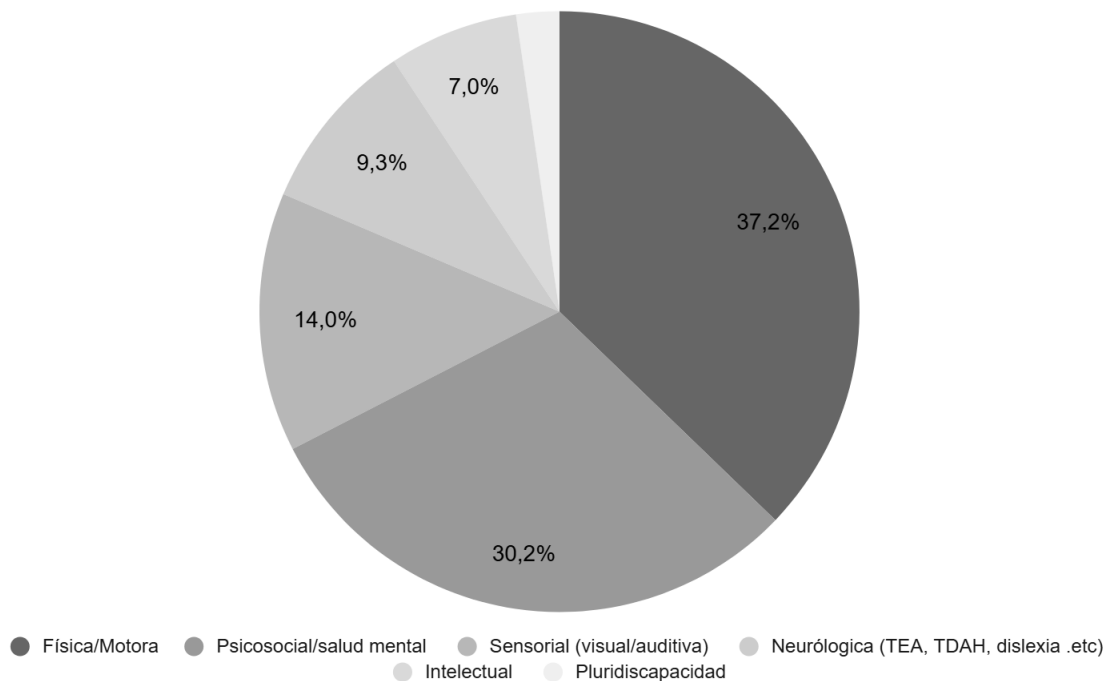
Gráficas comparativas de personajes por discapacidad y por género



Un análisis más detallado de la discapacidad nos revela que en el 37,21% de las ocasiones encontramos discapacidad física/motora; en el 30,23%, psicosocial; en el 13,95%, sensorial; en el 9,3%, neurológica; en el 6,98%, intelectual; y una única vez —es decir, en un 2,33%—, una pluridiscapacidad.

Cuando se establece la comparativa con el año anterior, es interesante constatar que las discapacidades físicas y psicosociales repiten como las más habituales en la ficción. Además, si el año pasado encontrábamos que un 3,33% de los personajes pertenecía a identidades no normativas, en este caso el porcentaje de personas intersex, trans o no binarias con discapacidad es del 0%.

Personajes por tipo de discapacidad



Es interesante comprobar las diferencias por género que se dan en cada tipo de discapacidad: en el caso de las discapacidades físicas o motoras, hay un alto predominio masculino, con un 81,25% de los casos frente a un 18,75% de las mujeres; no ocurre así con la discapacidad psicosocial, que se representa en un 53,85% de mujeres y un 46,15% de hombres; en cuanto a la discapacidad sensorial, se reparte en un 83,33% de mujeres y un 16,67% de hombres; la discapacidad neurológica queda repartida en un 75% de hombres y un 25% de mujeres; la intelectual, en un 66,67% de hombres frente a un 33,33% de mujeres; y, para terminar, el único personaje con pluridiscapacidad es hombre.

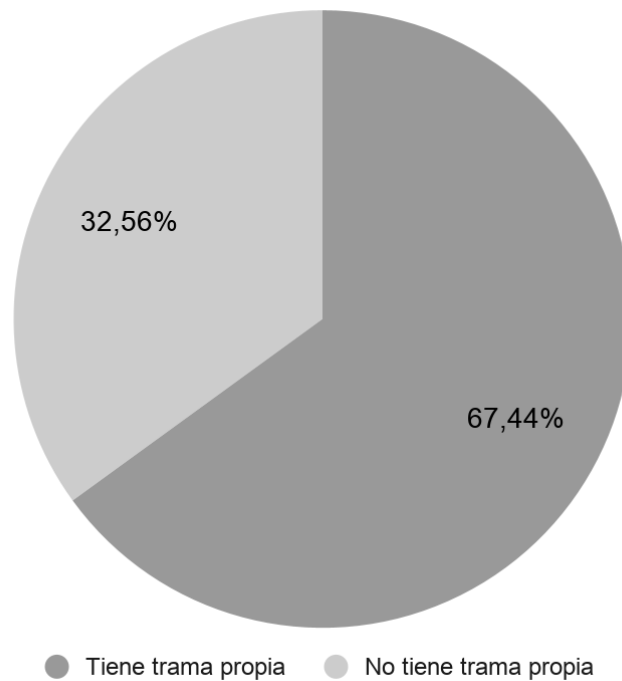
A modo de resumen, existe una infrarrepresentación de personajes con discapacidad respecto a las estimaciones poblacionales. Además, los criterios de identificación empleados en la ficción no siempre coinciden con los utilizados en las estadísticas sociales. Así, un personaje puede mostrar determinados rasgos o circunstancias —por ejemplo, el consumo de antidepresivos— sin que ello implique necesariamente que, en términos estadísticos, deba considerarse una persona con discapacidad. Es decir, que el dato no solo es menor en la ficción que en la realidad, sino que también aglutina una diversidad mayor de realidades.

Por otra parte, las distintas discapacidades presentan patrones de género diferenciados: la presencia masculina es mayor en las discapacidades físicas o motoras, mientras que las discapacidades psicosociales muestran una mayor presencia femenina. Esta distribución puede estar relacionada con estereotipos de género que asocian con mayor frecuencia la salud mental a las mujeres y las cuestiones físicas o corporales a los hombres.

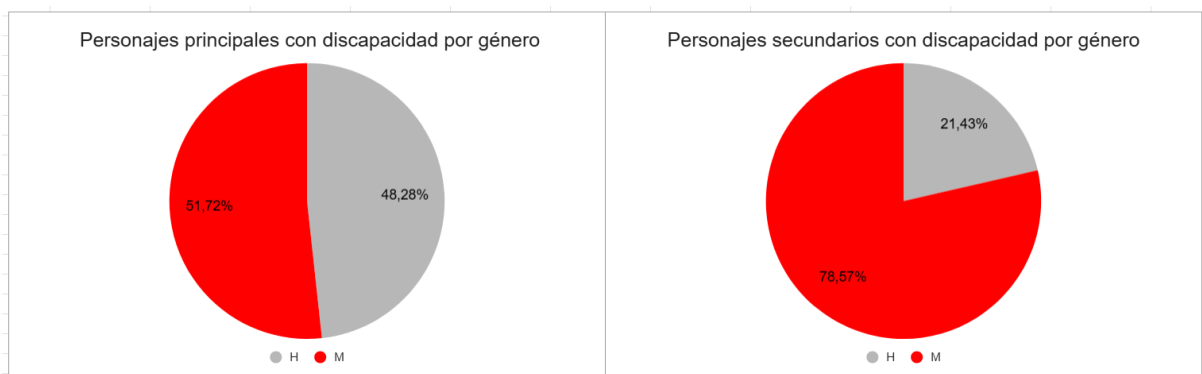
3.2.1 ¿Qué papeles ocupan los personajes con discapacidad?

Pese a la escasa presencia de personajes con discapacidad, cuando aparecen suelen hacerlo en un rol protagonista, concretamente en un 67,44% de las ocasiones, frente al 32,56% de las veces que tienen un rol secundario.

Personajes con discapacidad por tipo de trama



Por su parte, un análisis de género muestra cómo los personajes protagonistas quedan repartidos de una forma muy equitativa, con un 48,28% de personajes femeninos frente al 51,72% de los masculinos. Sin embargo, el gran cambio llega en los personajes secundarios, pues tan solo el 21,43% son mujeres, frente al 78,57% de hombres.

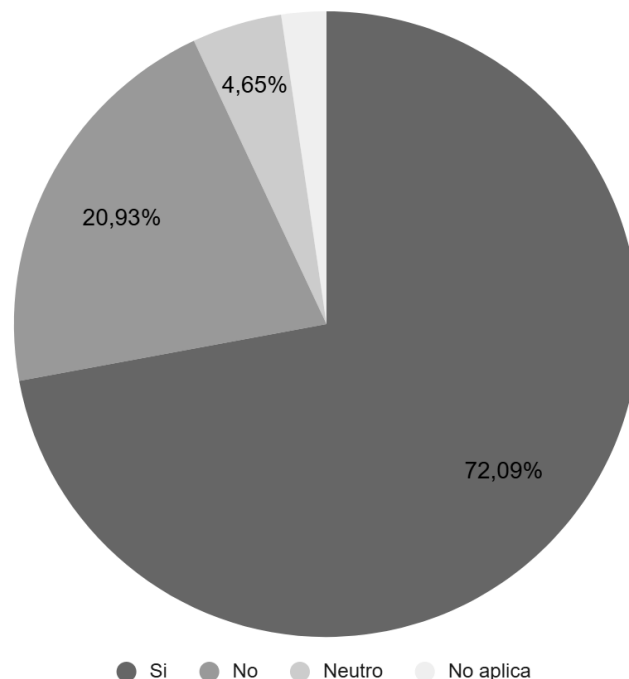


3.2.2. En caso de discapacidad, ¿esta característica incide directamente en el personaje y su historia?

Ante la pregunta de si la discapacidad incide directamente en el personaje y su historia, en la mayoría de las ocasiones, el 72,09%, la respuesta es que sí. Tan solo un 20,93% de las veces la discapacidad no incide en la historia o el personaje. Además, en dos

ocasiones (4,65%) se seleccionó que la respuesta era neutra y en una (2,33%), que la pregunta no aplicaba.

Gráfica: ¿La discapacidad incide directamente en el personaje y su historia?



Entre los casos en los que sí hay incidencia de la discapacidad en el personaje y su historia, la distribución es ciertamente equitativa, con 16 hombres, es decir, el 51,61%, y 15 mujeres, es decir, el 48,39 % de los casos. Estos datos son muy distintos a los del año anterior, pues hubo un gran predominio femenino (61,9 %) sobre los hombres (33,3 %) y el personaje no binario (4,8 %).

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

Tras haber analizado la presencia de intérpretes y personajes con discapacidad, se puede concluir que hay una carencia estructural en la empleabilidad y representación dentro de las ficciones. Si bien es algo mayor que el 0,65% de presencia en intérpretes del año pasado, este año tan solo el 0,75% ha sido señalado con algún tipo de discapacidad, frente al 97,01% de intérpretes sin discapacidad y al 2,24% de los que no existe información.

Sin embargo, este porcentaje aumenta al 5,38% en el caso de los personajes, lo que indicaría una tendencia a que los personajes con discapacidad sean interpretados por personas sin discapacidad. Este hecho puede resultar evidente en el caso de las discapacidades visibles, pero es más difícil de determinar cuando se trata de discapacidades no invisibles. Además, es posible que haya intérpretes con discapacidad cuya condición no haya podido identificarse en este estudio, ya que los espectadores carecían de esa información.

Continuando con los personajes, se mantiene la tendencia a que la mayor representación sea de las discapacidades físicas/motoras y psicosociales, mientras que las neurológicas o las pluridiscapacidades prácticamente no aparecen.

En términos de roles, los intérpretes con discapacidad tienden a aparecer más en roles secundarios, no así los personajes, que tienen mayor presencia con roles protagonistas, lo cual indica que estos suelen ser interpretados por personas sin discapacidad. Si bien sería interesante conocer el porqué de esta predisposición invertida, es importante destacar que la baja presencia de intérpretes con discapacidad imposibilita poder hablar de tendencias sólidas, pues el año pasado la dinámica era la contraria y los personajes con discapacidad solían tener más roles protagonistas que secundarios.

En línea con las cuestiones sobre la narrativa, cuando la discapacidad se representa, en el 72,09% de los casos incide directamente en la historia del personaje. Este hecho admite dos lecturas: por un lado, contribuye a visibilizar la experiencia de la discapacidad y a dotar de mayor entidad a estos personajes; por otro, existe el riesgo de reducirlos a su discapacidad y vincular esta condición de forma excesiva con el conflicto o la trama.

En otro orden de cosas, al aplicar una mirada de género se puede comprobar que hay una mayor presencia masculina, aunque esta varía en función del tipo de discapacidad, pues, como hemos comentado, mientras que los hombres aparecen más vinculados a condiciones físicas u orgánicas, las mujeres quedan asociadas en mayor medida a las discapacidades psicosociales.

Con todo esto en mente, se puede plantear como recomendación la necesidad de profundizar en la perspectiva adoptada en la ficción cuando la discapacidad interviene en la trama. Este análisis podría abordarse mediante el uso de técnicas cualitativas, con

el fin de evaluar si estas representaciones reproducen estereotipos perjudiciales para las personas con discapacidad. Además, se recomienda promover la contratación de personas con discapacidad en todas las partes del proceso creativo, pues así se amplían los imaginarios, haciéndolos más realistas y sin los tópicos tradicionalmente asociados a la discapacidad en pantalla.

4. Análisis de la corporalidad en intérpretes y personajes

El audiovisual es un elemento central en los relatos sobre la corporalidad y lo que entendemos en sociedad como corporalidad hegemónica o no hegemónica. Por eso, cabe preguntarse si hay una presencia de corporalidades no normativas, entendidas como las que se apartan de los modelos imperantes de la normatividad asociada a los cuerpos delgados.

Este análisis tiene en cuenta que existe un canon de belleza hegemónico, es decir, una serie de ideales estéticos, físicos y éticos que se consideran como aceptables o deseables en un momento histórico determinado, y que se configuran gracias a un complejo sistema de exigencias y estrategias que hay que adoptar para llegar a formar parte del citado canon. Así, la corporalidad normativa tiene como centro la belleza, la funcionalidad y la delgadez canónicas, además de la capacidad física, la edad o el color de piel socialmente aceptados.

Frente a ellos, las corporalidades no normativas en general sufren un gran estigma social, pero específicamente las corporalidades gordas están expuestas a la gordofobia y al odio hacia las personas gordas, entendidos como manifestaciones de un sistema de violencia estructural que privilegia los cuerpos delgados mediante la patologización de la gordura. Si bien esto es algo presente en toda la sociedad, resulta especialmente relevante en el audiovisual por la construcción de imaginarios y de estereotipos.

Una vez puesto en contexto, este apartado trata de exponer cómo son las corporalidades en las películas a través del entrecruzamiento con otras variables como son 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. En este sentido, es interesante poner el foco en las dinámicas de *casting* que generan la dualidad intérprete/personaje, pues un personaje puede ser leído como una

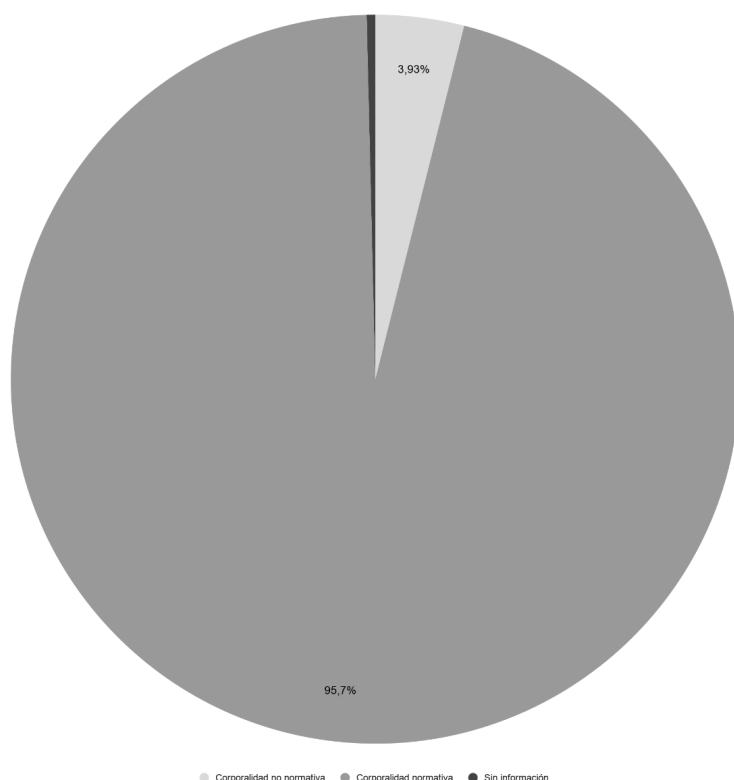
corporalidad gorda sin que esa misma lectura se aplique a quien lo interpreta, sino que responda al contexto de la ficción.

La categorización de las corporalidades se ha visto modificada en este informe respecto a años anteriores. Si el año anterior se dividía en cuerpo normativo, cuerpo gordo, cuerpo «muy delgado», rasgo físico/estético no normativo, característica física relacionada con su discapacidad, multifactorial y otros; este año hemos pasado a contar con las categorías gorde, otra corporalidad disidente y corporalidad normativa.

4.1. Intérpretes

Estudiar las corporalidades de los intérpretes refleja los mandatos corporales previamente descritos, pues encontramos que en el 95,7% de los casos los intérpretes tienen una corporalidad normativa; un 3,93% son personas con corporalidades no normativas y, en el resto de los casos, 0,37%, no contamos con información.

Intérpretes por corporalidad

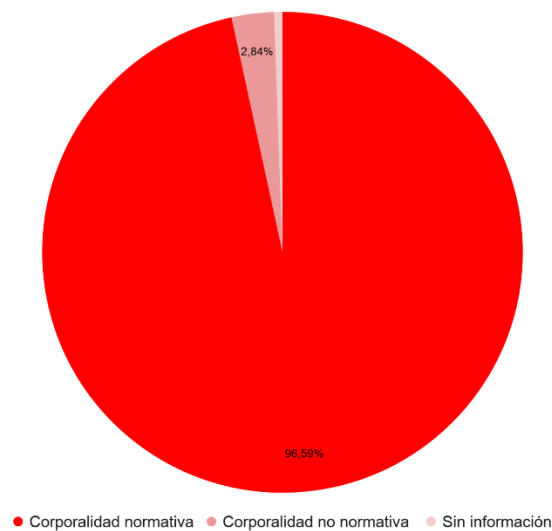


La distribución por género muestra un claro predominio de las corporalidades normativas tanto entre las mujeres como entre los hombres, aunque el porcentaje es

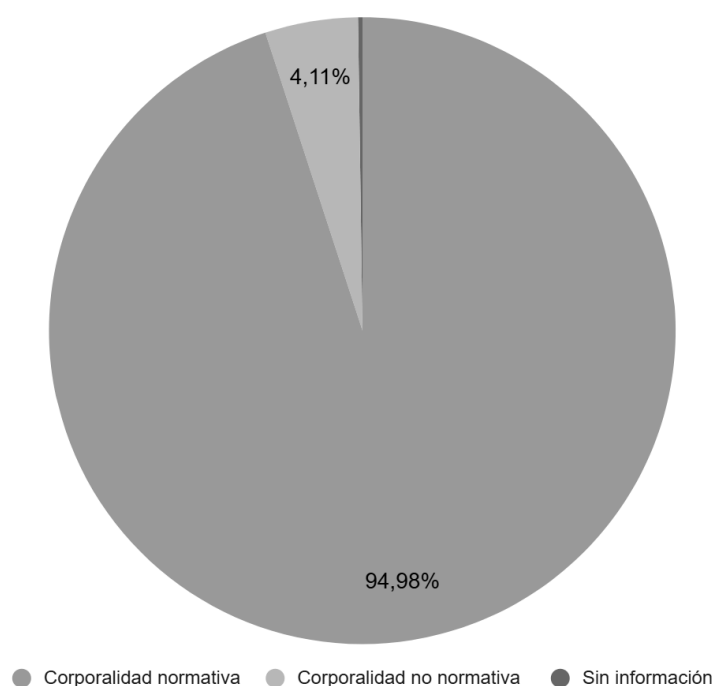
ligeramente superior entre las mujeres. En el caso de las intérpretes mujeres, se percibe al 96,59% de ellas dentro de los parámetros normativos, frente a las no normativas o gordas, que representan el 2,84%. No contamos con datos sobre el 0,57% de los personajes femeninos. Por su parte, los hombres tienen una corporalidad normativa en el 94,98% de las ocasiones, y un 4,11% de las veces cuentan con corporalidades no normativas.

Esta división por género lo que nos muestra es que, si bien los mandatos corporales son muy estrictos en el audiovisual, son aún más exigentes en el caso de las mujeres.

Distribución de la corporalidad en las mujeres



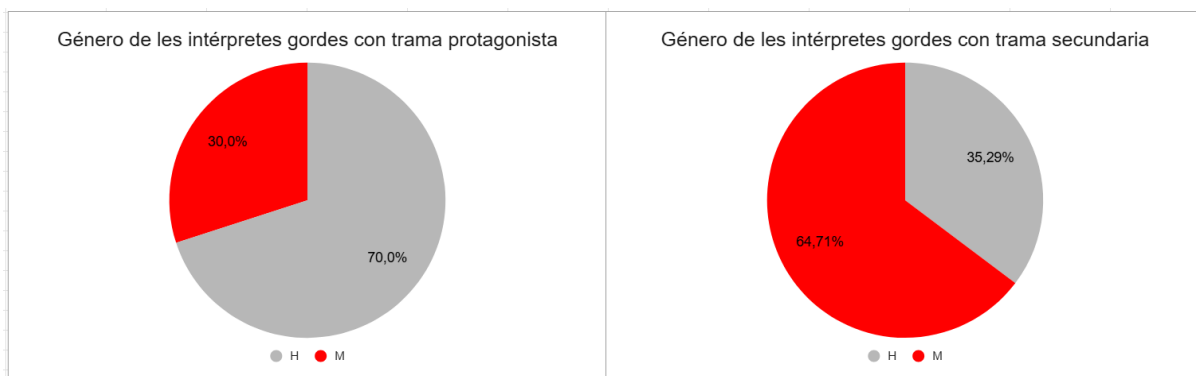
Distribución de la corporalidad en los hombres



4.1.1. ¿Qué papeles ocupan?

Una mirada sobre los papeles que ocupan los intérpretes con corporalidades gordas nos permite comprobar que, en el 62,96% de los casos, estos personajes son secundarios, frente al 37,04% de las ocasiones cuyo rol es protagonista. Este hecho difiere del recogido en el informe anterior, que mostraba cómo en el 56,76% de las ocasiones los intérpretes gordes contaban con un papel protagonista.

La distribución de género por tipo de trama muestra que, en el caso de los papeles protagonistas, el 70% de los casos son hombres, frente al 30% de mujeres. Esta brecha se reduce levemente en el caso de las tramas secundarias, pues hay un 64,71% de los casos que son hombres y un 35,29% que son mujeres.



Un análisis intergénero revela que las mujeres gordas tan solo tienen roles protagonistas en el 33,33% de los casos, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje asciende al 38,89% de las ocasiones.

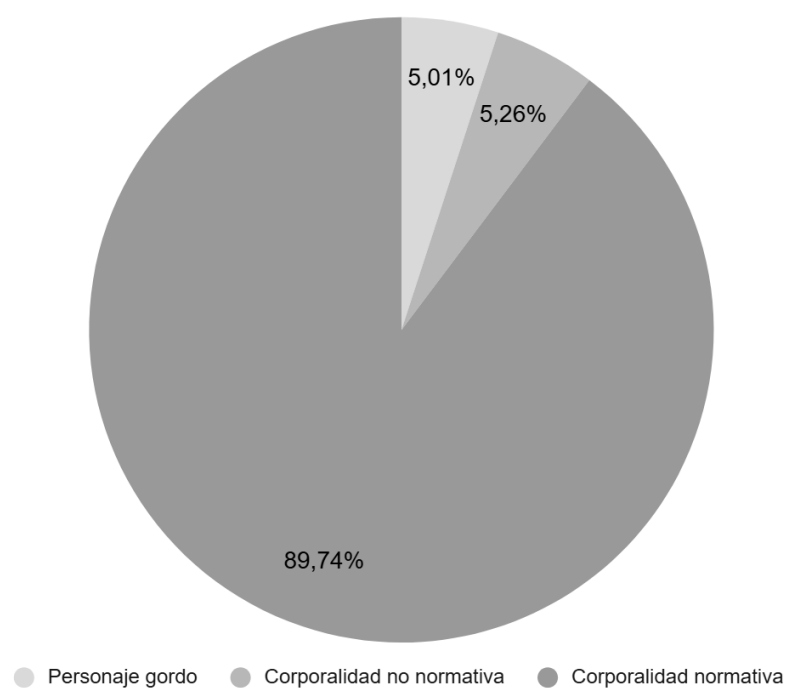
Una reflexión en torno a estos datos permite hablar de que existe una reducción de las posibilidades de trabajar en la industria cinematográfica de los intérpretes que tengan una corporalidad considerada como gorda. Además, una vez consiguen un papel, es más habitual que este sea secundario que protagonista, hecho que es aún más acusado en el caso de las mujeres.

Por último, el carácter ínfimo de identidades trans y no binarias descrito en el apartado de identidad de género impide hacer una investigación exhaustiva sobre esta cuestión y cómo se ve atravesada por su relación con la corporalidad. Por ello, sería deseable que se ampliaran estas identidades en los elencos para poder contar con una pluralidad mayor de identidades e historias.

4.2. Personajes

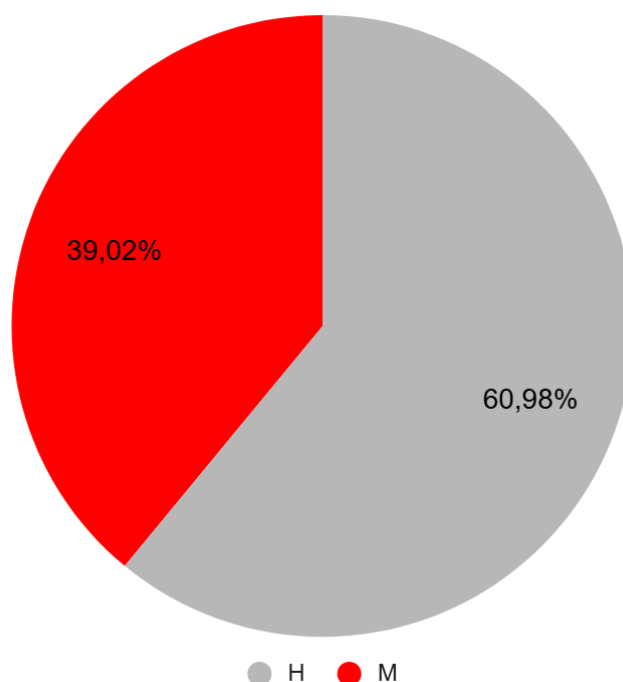
Los datos sobre corporalidad muestran que, en el 89,74% de los casos, los personajes presentan corporalidades normativas; un 5,01% de las veces son personajes gordos y un 5,26% tiene otro tipo de corporalidad. Estos datos señalan una mayor diversidad corporal que el año pasado, pues se contaba con un 8% de personajes con corporalidades no normativas, y este año la cifra asciende al 10,27%, si bien sigue siendo un porcentaje muy inferior a la diversidad apreciada en la sociedad.

Personajes por corporalidad



Aplicar una mirada de género muestra cómo, en el caso de los personajes gordos, predominan los masculinos, que representan un 60,98% de los casos, frente al 39,02% de los femeninos.

Género de los personajes gordos



Lo mismo ocurre, aunque de forma más atenuada, con otras corporalidades, en las que el 54,55% son hombres y el 45,45% son mujeres. Esto supone que los personajes femeninos están más enmarcados en la normatividad corporal que los hombres.

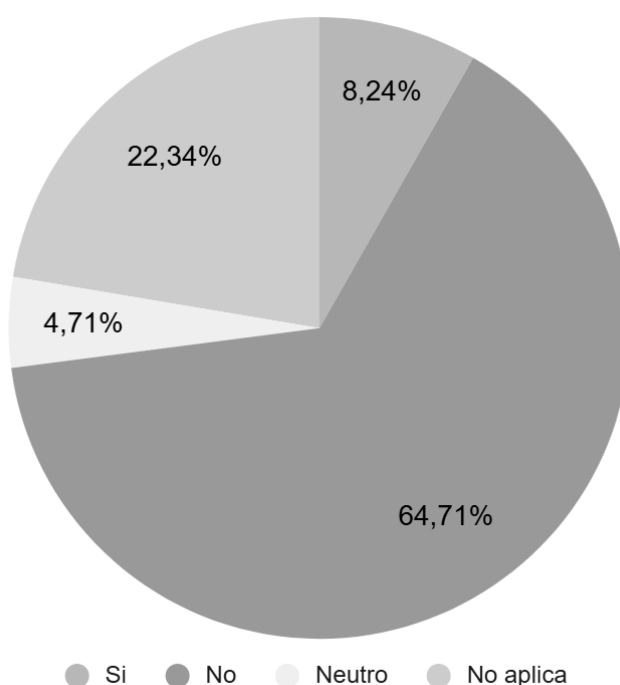
Es interesante que, si bien las investigaciones académicas avalan que a las mujeres se las sitúa antes fuera de la norma corporal porque los mandatos estéticos son más rígidos, los datos muestran que hay menos mujeres con cuerpos disidentes en la ficción que en el caso de los hombres.

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

En los 82 casos en los que los personajes tienen un cuerpo gordo u otro tipo de corporalidad, vemos que este hecho condiciona la trama un 8,24% de las ocasiones y no lo hace un 64,71% de las veces. Del porcentaje restante carecemos de datos, por lo que ha sido marcado como «no aplica» o «neutro». Esto muestra que hay una gran diferencia entre las tramas que tienen la diferencia corporal como eje narrativo y aquellas que no. En esta pregunta obtenemos un amplio número de respuestas entre

«no aplica», «neutro» o directamente sin contestar, lo que supone una barrera metodológica que sería importante abordar para poder hacer análisis más precisos.

¿Afecta tener una corporalidad no normativa al personaje o a su historia?



En los casos en los que sí afecta la corporalidad no normativa a la trama, la distribución por género es muy similar, con un 57,14% de hombres, es decir, tres ocasiones, y un 42,86% de mujeres, lo que equivale a otros tres casos.

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

Si bien no es una novedad, estos datos reflejan que existe una norma corporal en la sociedad que también se reproduce en la industria cinematográfica. Hay una enorme limitación de las corporalidades que aparecen en pantalla, que se manifiesta en que en el 95,7% de los casos los intérpretes presentan una corporalidad normativa y tan solo un 3,42% son personas gordas. Sin embargo, los datos de personajes con corporalidad diversa son más altos, con un 5,01% de personajes gordos y un 5,26% de aquellos que tienen otro tipo de corporalidad. Estos datos muestran que hay personas con corporalidades normativas que, una vez en pantalla, son leídas como gordas. Además,

hay una brecha de género en ambos campos, caracterizada por una mayor diversidad corporal entre los hombres que entre las mujeres.

Por último, es interesante que el 62,96% de los intérpretes gordes aparezcan en tramas secundarias, lo cual refuerza el imaginario de exclusión de los cuerpos disidentes del audiovisual y de la ocupación de la centralidad de sus tramas. Continuando el análisis sobre las temáticas de las tramas, en un 8,24% de las ocasiones los personajes gordos tienen como eje central ese rasgo de su identidad, mientras que en un 64,71% no ocurre así. Este hecho no tiene por qué significar nada positivo o negativo en sí mismo; sin embargo, si como hemos señalado al comienzo del apartado, existe una estructura social gordófoba, lo habitual es que el odio hacia las personas gordas aparezca de alguna forma en las vidas de dichas personas, por lo que es sorprendente que se pase por alto este hecho tan a menudo en las tramas de ficción.

La falta de pluralidad corporal, que sí se aprecia en la sociedad, invita a una reflexión sobre qué elementos a lo largo del proceso de creación están llevando a que no aparezcan —o a que desaparezcan— las corporalidades disidentes de la pantalla.

La escasa pluralidad corporal observada en intérpretes y personajes, en contraste con la diversidad existente en la sociedad, invita a reflexionar sobre qué decisiones adoptadas a lo largo de los procesos de creación, producción y selección de intérpretes pueden estar limitando la presencia de corporalidades no normativas. Por ello, se invita a los guionistas a señalar en sus textos la voluntad de contar con intérpretes gordes, así como a los equipos de *casting* a incorporar esta perspectiva en los llamamientos y procesos de selección. En este sentido, resulta necesario favorecer prácticas de *casting* más inclusivas, ampliando la diversidad de perfiles convocados y evitando restringir solo a determinados personajes a corporalidades no normativas.

Asimismo, convendría seguir profundizando en la metodología de recogida y codificación de esta variable, tanto para avanzar hacia criterios de análisis más homogéneos como para explorar posibles sesgos asociados a la identificación externa de determinadas corporalidades. En este sentido, sería relevante analizar hasta qué punto las percepciones sobre qué se considera una corporalidad gorda o no normativa

pueden variar entre las personas observadoras, y si el carácter potencialmente estigmatizante de determinadas categorías puede influir en su asignación.

5. Análisis del origen en intérpretes y personajes

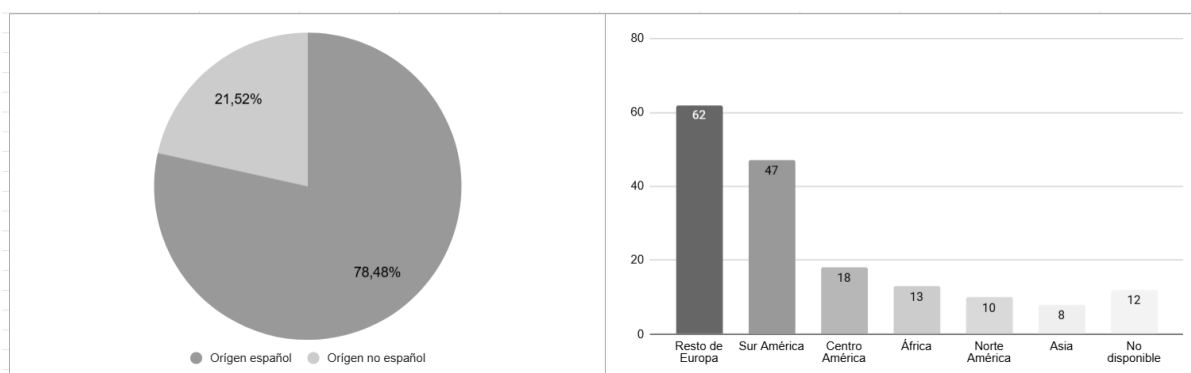
Ya el año pasado se inició el análisis de intérpretes y personajes según su origen geográfico, lo que permite identificar los patrones de diversidad cultural y territorial que aparecen representados en el audiovisual, particularmente en un momento en el que se están normalizando mensajes de odio y prejuicios hacia las personas migrantes en todo el mundo. Mientras se analiza su aparición, también se intenta indagar en ella mediante el análisis de su peso en la trama, así como de las diferencias existentes respecto al resto de los personajes en las pantallas españolas. 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», siguiendo la misma operacionalización que en informes previos.

Esta aproximación permite problematizar la forma en la que aparecen personas con distintos orígenes en los imaginarios creados por el audiovisual español y señalar las posibles barreras a la empleabilidad de dichas personas en el sector audiovisual al completo, tanto delante como detrás de las cámaras.

5.1. Intérpretes

La muestra cuenta con una fuerte concentración de intérpretes de origen nacional, pues el 78,48% de las personas son identificadas como españolas, dato similar al del informe pasado, cuando era el 78%. La principal variación se observa en el peso de los intérpretes de origen no nacional, que aumenta del 17% al 20%. Este incremento podría estar relacionado, al menos en parte, con la reducción de los casos en los que no se dispone de información sobre el lugar de origen, que pasan del 4% en la edición anterior al 1,65% en la actual.

Total de intérpretes por lugar de procedencia



Mientras que el año pasado la mayoría de intérpretes no nacidos en España eran de América del Sur, este año la mayor representación la alcanzan migrantes del resto de Europa, con un 7,84%; les siguen quienes realizan su proceso migratorio desde América del Sur (5,94%), Centroamérica (2,28%), África (1,3%), América del Norte (1,26%). El grupo con menor representación es Asia, con un 1,01%. No hay intérpretes naturales de Oceanía en el año de estudio.

Este año, si nos fijamos en los orígenes de los intérpretes y tenemos en cuenta la variable de género, nos damos cuenta de que hay una inversión en la cantidad de hombres y mujeres de cada región respecto al año pasado. Es decir, a diferencia del año pasado, cuando en algunos grupos de origen, incluyendo el Estado español, predominaban las mujeres, este año los hombres son mayoría en todas las regiones.

Dentro de los intérpretes cisgénero, las mujeres españolas suponen un 46,13% y los hombres un 53,87%; proporciones similares se observan en origen América del Sur (48,94% de mujeres y 51,06% de hombres) y en el resto de Europa (41,94% de mujeres y 58,06% de hombres). Esta tendencia se reproduce en los grupos con menor representación como África (46,15% de mujeres y 53,85% de hombres), Asia (37,5% de mujeres y 62,5% de hombres), Centroamérica (33,33% de mujeres y 66,67% de hombres), y Norteamérica (40% de mujeres y 60% de hombres).

5.1.1. ¿Qué papeles ocupan?

Si nos centramos en los intérpretes de origen español, vemos que existe paridad respecto a su importancia en la trama. Mientras que el 54,55% de las intérpretes españolas son protagonistas, el 55,39% de los intérpretes masculinos españoles también lo son. Esta nivelación de la importancia en la trama desaparece si nos centramos en aquellos intérpretes que son de procedencia no española: mientras que el 54,41% de las mujeres no españolas ocupan papeles protagonistas, solo el 42,22% de los hombres los ocupan.

Mujeres y hombres protagonistas de origen no español



Esta presencia mayor en las tramas de mujeres protagonistas puede explicarse, entre otros factores, por el fenómeno conocido como «feminización de la migración». Mientras que históricamente la migración es un fenómeno que se ha identificado como mayoritariamente masculino, en años más recientes se ha observado un aumento de la presencia de mujeres en los procesos migratorios.

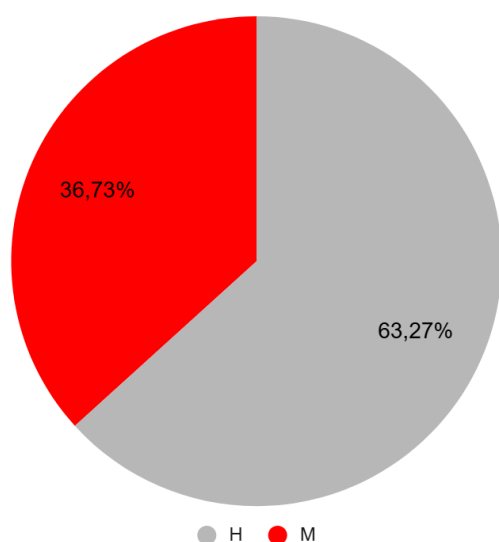
A raíz de lo anterior, en el sector audiovisual se ha producido una tendencia similar, prestando una mayor atención al papel activo de las mujeres en estos procesos en las ficciones. A esta cuestión se suma la necesidad de considerar cómo operan determinados mecanismos de exotización y racialización sobre las mujeres migrantes, que pueden influir tanto en su representación audiovisual como en los tipos de personajes y tramas que se construyen en torno a ellas. En este sentido, su mayor presencia en pantalla no implica necesariamente una representación más diversa o igualitaria, sino que requiere analizar también desde qué marcos narrativos y estereotipos se puede estar produciendo dicha visibilidad.

5.2. Personajes

A la hora de realizar el análisis de personajes teniendo en cuenta sus distintos orígenes, hemos detectado una tendencia por parte de aquellas personas que recogían los datos. Solo se consideraban migrantes los personajes identificados explícitamente como tales, sin tener en cuenta otros marcadores sociales, como el acento o el aspecto físico, que pudieran sugerir la condición de migrante del personaje. Este aspecto se debe tener en cuenta al analizar los datos expuestos en el siguiente apartado.

Este año también se observa una elevada concentración de personajes españoles, que representan el 93,99%, frente al 6,01% de personajes que han realizado o están realizando un proyecto migratorio. Esto indica que la mayoría de intérpretes no españoles encarnan papeles cuyo lugar de origen no se tiene en cuenta, es decir, que interpretan personajes cuyo origen es español o no se identifica. Mientras que el 22% de intérpretes se marca como migrante, tan solo el 6% de los personajes lo son.

Desglose de personajes migrantes por género



Además, si analizamos la distinción por género, el 63,27% de personajes migrantes son hombres y el 36,73% son mujeres. Mientras que hay más mujeres migrantes intérpretes trabajando, ellas interpretan más personajes españoles que ellos. Por otra parte, no se ha identificado ningún personaje migrante trans ni no binario.

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

Como ya se observó el año pasado, el análisis geográfico de intérpretes y personajes muestra una fuerte homogeneidad nacional, así como una presencia de la migración limitada en los productos audiovisuales españoles. Sin embargo, mientras que entre los intérpretes se mantiene una mayoría de personas de origen español similar a la registrada en la edición anterior (78,48%), en el caso de los personajes se observa un incremento notable. Si el pasado año el 71% de los personajes era identificado como español, en 2025 este porcentaje asciende hasta el 93,99%, lo que supone un aumento de casi 23 puntos porcentuales. Los resultados comparados entre la muestra de intérpretes y personajes según su origen evidencian que, en 2025, intérpretes que nacieron fuera de España han interpretado también personajes que no explicitan su condición de migrante en el guion. Este dato puede interpretarse positivamente como un indicio de mayor apertura en los procesos de representación y selección, al desvincular parcialmente el origen real de los intérpretes del origen atribuido a los personajes y favorecer una mayor diversidad e inclusión social en pantalla. Esta cuestión adquiere especial relevancia si se tiene en cuenta que la sociedad española es, en sí misma, diversa y está conformada también por personas descendientes de familias migrantes que han nacido en España y forman parte de su realidad social y cultural.

Aunque los datos analizados no permiten afirmar que esta diversidad esté siendo incorporada de manera consciente en la construcción de los personajes o en los propios guiones, la presencia de intérpretes con distintos orígenes que interpretan personajes españoles puede contribuir a reflejar de forma más plural la composición de la sociedad española actual. No obstante, esta lectura debe realizarse con cautela y ponerse en relación con la variable de racialización, tanto de los intérpretes como de los personajes, para analizar si esta posibilidad de interpretar personajes de origen español se produce de manera transversal o si continúa condicionada por determinados rasgos racializados y por las ideas sociales acerca de qué apariencias son reconocidas o legitimadas como españolas.

Por otro lado, las regiones con más peso siguen siendo Europa y América del Sur. Tal como ya hemos señalado, este año ha desaparecido Oceanía y mantienen una presencia testimonial Asia, África, Norteamérica y Centroamérica.

Por último, mientras que el año pasado contábamos con dos actrices trans, este año la cifra se ha reducido a una mujer, que además es migrante. Sin embargo, entra en el grupo de aquellas actrices que no interpretan un personaje migrante.

6. Análisis de la racialización en intérpretes y personajes

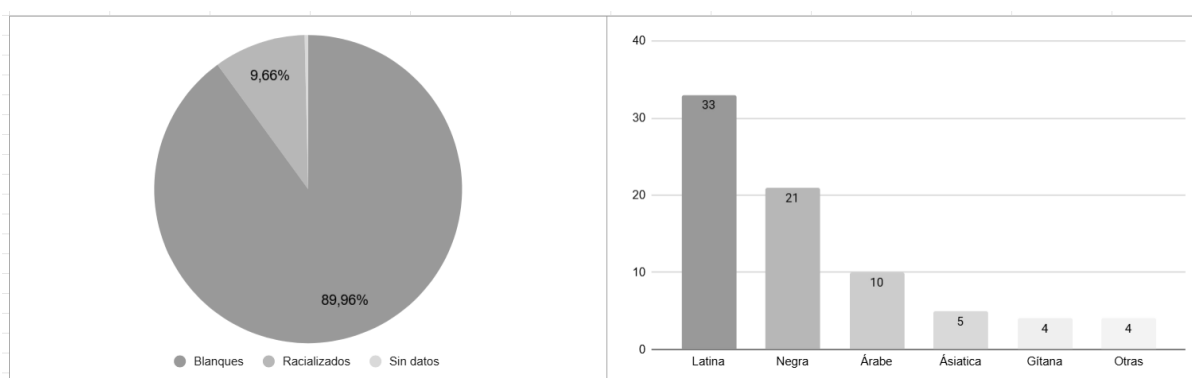
Es indispensable abordar el imaginario cultural que se genera a través de la racialización de las personas en la ficción. Conocer la distribución de las identidades étnico-raciales tanto de intérpretes como de personajes permite profundizar en cómo se estructura en el audiovisual este sistema de jerarquización social y de construcción de poder.

Si bien en años anteriores las identidades se clasificaron como 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; este año, fruto de la colaboración con ODA, se ha optado por una categorización simplificada, aplicando tanto a intérpretes como a personajes las siguientes categorías: blanca, latina, negra, árabe, asiática, gitana, otras y sin datos.

6.1. Intérpretes

La distribución del elenco por racialización permite comprobar que hay una abrumadora mayoría blanca que corresponde al 89,96% de los intérpretes. Ese porcentaje equivale a 717 casos, lo que permite apreciar la magnitud de la diferencia respecto al resto de racializaciones, pues la población latina es la segunda con mayor representación, con 33 intérpretes (es decir, el 4,14%). Le sigue la población negra, con el 2,63% o 21 casos; la población árabe, con el 1,25% o 10 casos; la asiática, con el 0,63% o cinco intérpretes; la gitana, con el 0,5%, que equivale a cuatro casos; otras, con el 0,5%, que equivale a cuatro casos; y sin datos está en el 0,38%, con tres casos.

Racialización del elenco



La aplicación de la mirada de género muestra que mujeres y hombres presentan una distribución similar, salvo en el caso de las personas no binarias, categoría en la que solo se ha identificado una persona intérprete, clasificada como blanca. Los hombres son un 89,73% blancos y las mujeres, un 90,22%. En cuanto a la población latina, de todos los hombres el 4,79% lo son, frente al 3,35 % de mujeres. Cuando nos referimos a la población negra, los hombres lo son en el 2,05% de los casos, frente al 3,35% de las mujeres. En el caso de las personas árabes, lo son un 1,6% de los hombres y un 0,84% de mujeres. Entre las personas asiáticas, los son el 0,68% de los hombres y el 0,56 % de las mujeres. En el caso de la población gitana, la encontramos en un 0,46% de los hombres y un 0,56% de mujeres, así como en el caso de otra racialización, que está representada por el 0,23% de hombres y el 0,84 % de mujeres. Por último, no disponemos de datos de racialización para un 0,46% hombres y un 0,28% de mujeres.

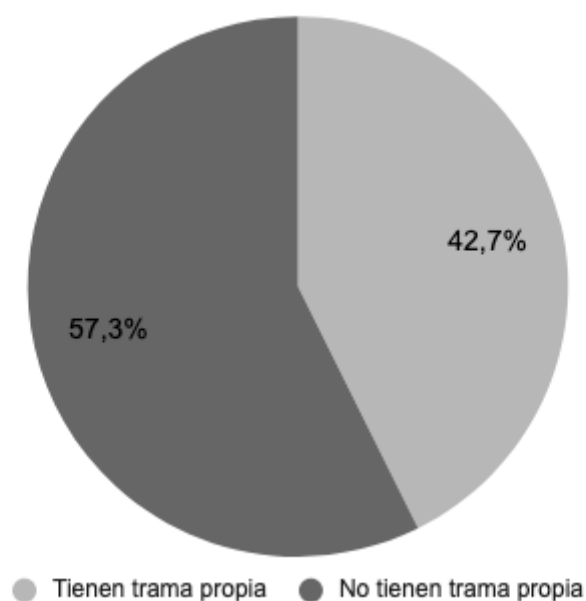
El análisis de los datos de racialización muestra una clara hegemonía blanca en los intérpretes que participan en las producciones de ficción. El resto de identidades tiene una presencia muy reducida, y la población latina es la segunda con mayor representación. Es interesante que la aplicación de un análisis de género revela que no existen grandes diferencias entre los géneros en la representación de las distintas identidades étnico-raciales.

6.1.1. ¿Qué papeles ocupan?

Los intérpretes no blancos suelen aparecer en tramas secundarias. Así ocurre en el 57,33% de los casos, frente al 42,67% de las ocasiones en que participan en la trama principal.

No hay grandes variaciones cuando se introduce la variable de género. Entre los hombres racializados, el 42,86% interpreta personajes con una trama principal y el 57,14%, personajes con una trama secundaria; entre las mujeres racializadas, los porcentajes son del 42,42% y del 57,58%, respectivamente.

Tipo de trama de los intérpretes racializados



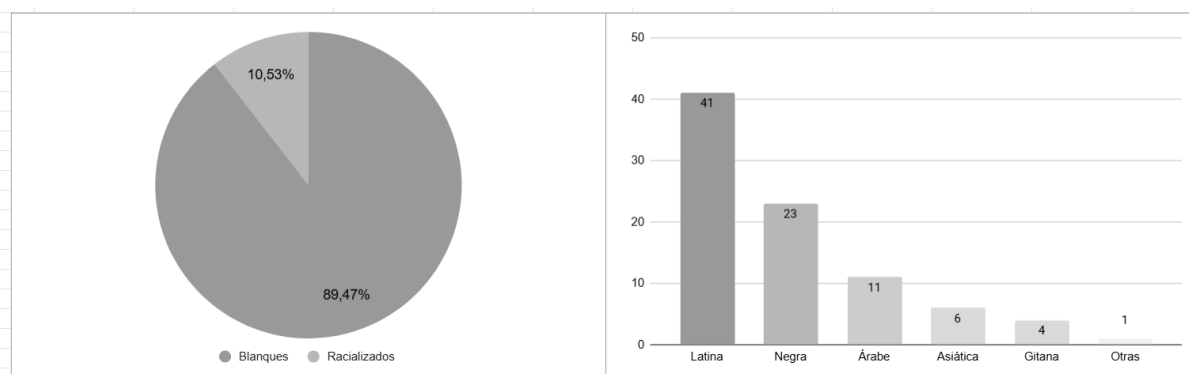
6.2. Personajes

En sintonía con los intérpretes, los personajes en la ficción cinematográfica son mayoritariamente blancos: representan el 89,47% del total, lo que equivale a 731 personajes. Con 41 personajes, las personas latinas son el 5,02%; con 23, las personas negras equivalen al 2,82%; las personas árabes son 11, es decir, un 1,35%; las asiáticas son seis, o un 0,73%; las gitanas, cuatro, o un 0,49 %; y bajo el paraguas otras encontramos una, que corresponde a un 0,12%.

Una lectura de género nos muestra, en primer lugar, que los dos personajes no binarios identificados pertenecen a la categoría racial blanca. Por su parte, en el caso de los personajes masculinos, 339 son blancos, es decir, el 89,86%; seguido de 23 latinos, que equivalen al 5,15%; nueve negros, que corresponden al 2,03%; seis árabes, que en porcentaje suponen el 1,35%; cuatro asiáticos o el 0,9%; dos gitanos o el 0,45%; y un personaje con otra identidad, que corresponde al 0,23%.

Por su parte, los personajes femeninos se distribuyen en un 88,95% de mujeres blancas, que son 330 personajes; 18 latinas, que son un 4,85%; 14 negras, que equivalen al 3,77%; cinco árabes, que suponen el 1,35%; dos asiáticas, que constituyen el 0,54%; y, de igual forma, dos gitanas, que representan el 0,54%. No hay ninguna mujer que pertenezca a otra identidad.

Racialización de los personajes

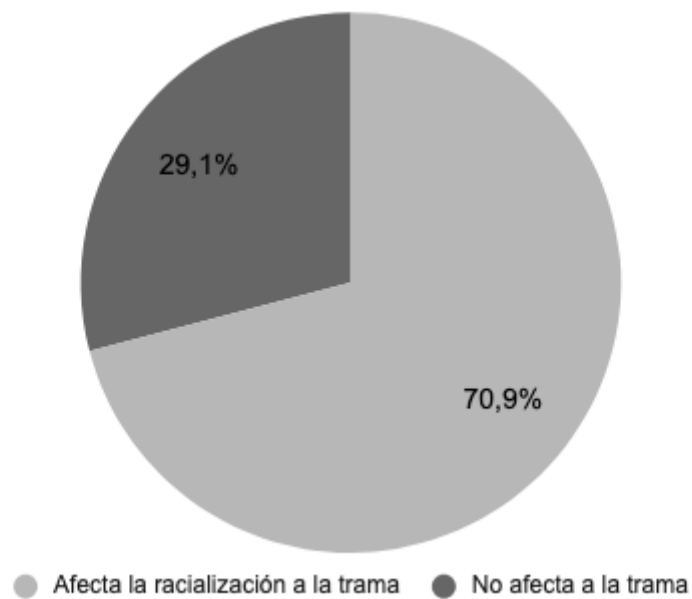


6.2.1. En caso de personaje racializado, ¿esta característica incide directamente en el personaje y su historia?

El año pasado, en el 48% de los personajes racializados, el origen étnico-racial incidía explícitamente en la configuración del personaje y su historia; en el 8% de los casos no se observaba esta relación y, en el 44% restante, no había información suficiente para afirmar o negar esta asociación.

Este año la dinámica es similar, ya que, si bien se han reducido los casos en los que no había información suficiente, en el 70,93% de los casos la racialización es un eje central de la trama del personaje, frente al 29,07% de ocasiones en que no lo es.

Efectos de la racialización en las tramas o los personajes



Si aplicamos una mirada de género a estos datos, observamos que no hay diferencias significativas: cuando la racialización ocupa un lugar central en la trama del personaje, el 49,18% de los casos corresponde a mujeres y el 50,82%, a hombres. Cuando la racialización no tiene incidencia en la trama, la distribución es del 56% de hombres y el 44% de mujeres.

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

Tras este estudio de la racialización en el audiovisual, se puede concluir que las personas blancas presentan una clara sobrerrepresentación tanto en las narrativas como en las oportunidades profesionales de interpretación, pues el 89,96% de los elencos son blancos. La representación de las personas racializadas es ínfima, y se destaca que la población más representada es la latina, seguida de la negra, árabe, asiática y gitana, por ese orden.

Los análisis en función del género muestran que no hay diferencias reseñables entre hombres y mujeres en cuanto a su presencia, mientras que, en el caso de las personas no binarias, todos los casos identificados corresponden a personas blancas.

Para futuras investigaciones, puede ser interesante contemplar el eje de edad en la cuestión de la racialización, pues la sexualización de los personajes puede suponer una

mayor presencia en la juventud, si bien sería interesante encontrar metodologías para abordar dicha cuestión.

7. Radiografía tras la ocupación de la Dirección y el Guion

Una vez analizadas las representaciones delante de cámara, tanto en personajes como en intérpretes, es necesario poner en diálogo estos datos con la diversidad que se encuentra en áreas clave como la Dirección y el Guion. Es importante tener este aspecto en cuenta para establecer no solo la empleabilidad de las mujeres y las personas diversas en el entorno audiovisual español, sino también para discernir cómo afecta esta a lo que finalmente vemos en la gran pantalla.

Como viene señalando el informe año tras año, la Dirección continúa siendo un ámbito fuertemente masculinizado. Además, en 2025 se observa un retroceso en la presencia de mujeres al frente de los largometrajes de ficción analizados en este objetivo. Mientras que en 2024 las mujeres dirigían el 38% de las películas incluidas en la muestra análoga, en 2025 este porcentaje desciende hasta el 23,14%. Si se analizan los grupos etarios, los hombres tienen prácticamente igual presencia en la franja de 30 a 50 años (44 directores) y en la de más de 50 años (47 directores), con tan solo dos directores jóvenes menores de 30 años. Por otro lado, hay 16 mujeres directoras comprendidas entre los 30 y 50 años, solo 11 con más de 50 años y tan solo una mujer menor de 30 años. Estas cifras ponen de manifiesto que, en la muestra de este año, a las mujeres en edades más avanzadas les cuesta seguir dirigiendo películas. Para entender la brecha de género podemos hacer una media de la edad. A pesar de que los datos han sido recogidos por tramos, se podría obtener el resultado sacando la media de cada tramo y asignando esa edad a todas las personas del tramo. Siguiendo ese procedimiento, la media general en el cargo de Dirección sería de 49,25 años en el caso de las mujeres y de 52,29 años en el caso de los hombres.

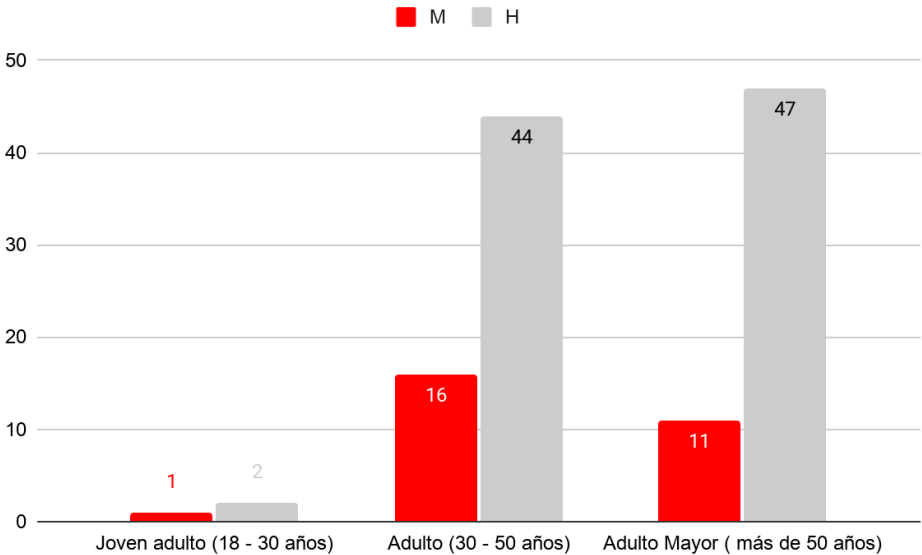
En cuanto a la diversidad en el ámbito de la Dirección, sigue siendo muy baja. Este año la discapacidad desaparece: no hay ningún director o directora con discapacidad. Por su parte, las corporalidades no normativas también bajan, aunque no desaparecen: el año pasado el 8,26% de directores eran gordes, y este año solo el 7,45% lo son. Además, tan solo un tercio de estos perfiles son mujeres. El origen no español casi llega a un 10%, por

lo que ha duplicado su porcentaje con respecto al año pasado. Sin embargo, tan solo el 16% de este grupo corresponde a mujeres no españolas. Les directores racializados suponen un 4,13% del total, tres hombres y dos mujeres, un dato que aumenta con respecto al año pasado, cuando el porcentaje era del 1,65% y únicamente lo integraban hombres. Mientras que la diversidad en algunos aspectos ha aumentado, en otros ha disminuido, y siempre se ve más asociada a directores hombres que a mujeres.

Tabla 23. Total de directores y directoras: representatividad por identidad de género, discapacidad identificada, cuerpo no normativo, origen diferente al español y racialización (no blanca)

			Con discapacidad		Origen no español		Cuerpo no normativo		Racialización no blanca	
Dirección	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Mujeres	28	23,14%	0	0%	2	1,65%	2	1,65%	2	1,65%
Hombres	93	76,86%	0	0%	10	8,26%	7	5,75%	3	2,48%
Total	121	100,00%	0	0%	12	9,91%	9	7,4%	5	4,13%

Directores y directoras desglosados por género y grupo etario



El área de Guion de largometraje se distribuye entre un 69,23% de hombres y un 30,77% de mujeres, por lo que sufre otra caída si se compara con los números del año anterior, cuando las guionistas llegaron al 40%. Haciendo la misma media de edad que en Dirección, se aprecia que en Guion la brecha se acentúa. Las mujeres tienen una media

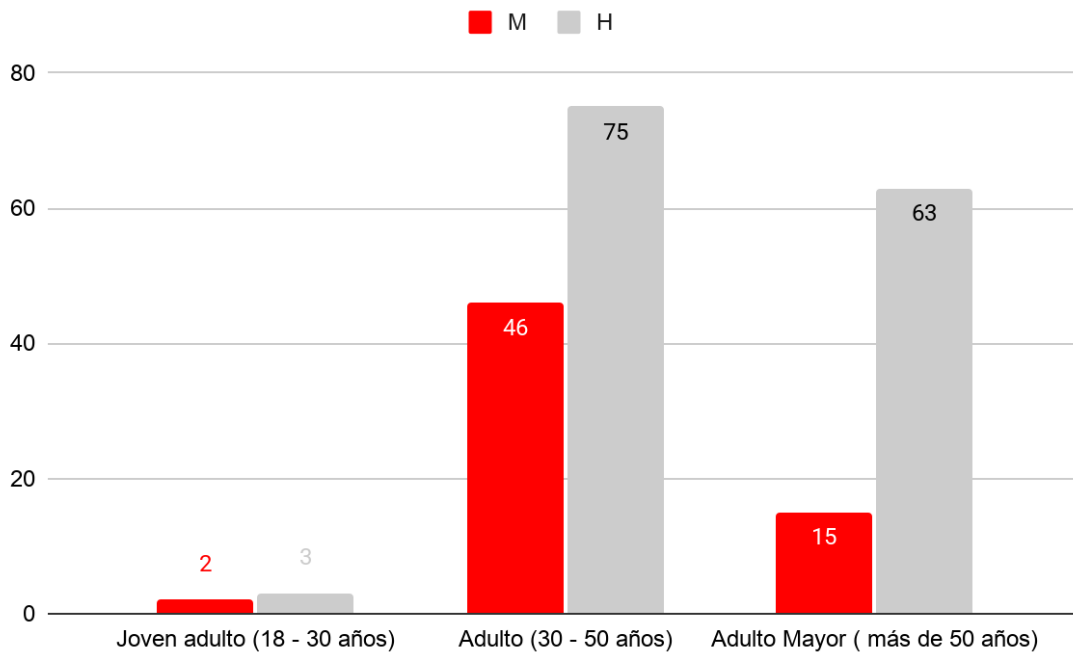
de edad cinco años inferior a los hombres: 45,44 años frente a 50,83. Al igual que en Dirección, la mayoría se concentra en los grupos de 30 a 50 años y de más de 50 años. Destaca especialmente la presencia de mujeres en el grupo etario de entre 30 y 50 años, con 46 guionistas, una cifra algo superior al triple de las 15 registradas entre las mayores de 50 años.

En cuanto a la diversidad en Guion, en algunos aspectos los resultados difieren de los observados en Dirección. Por ejemplo, mientras que en Dirección no hay representación de personas con discapacidad, en Guion se registra un único caso, que corresponde a un hombre, lo cual refuerza la conclusión de que cuanto más diversas son las personas, menos acceso tienen a estos espacios laborales. Los orígenes diversos y los cuerpos no normativos bajan en comparación con la Dirección; sin embargo, en Guion hay más mujeres de orígenes diversos que en Dirección. Además, las guionistas racializadas disminuyen respecto a los números del año pasado.

Tabla 24. Total de guionistas: representatividad por identidad de género, discapacidad identificada, cuerpo no normativo, origen diferente al español y racialización (no blanca)

			Con discapacidad		Origen no español		Cuerpo no normativo		Racialización no blanca	
Guion	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Mujeres	64	30,77%	0	0%	6	2,88%	2	0,96%	6	2,88%
Hombres	144	69,23%	1	0,48%	7	3,37%	7	3,37%	7	3,37%
Total	208	100,00%	1	0,48%	13	6,25%	9	4,33%	13	6,25%

Guionistas desglosados por género y grupo etario



Respecto al año pasado, los datos no muestran cambios significativos y se sigue manteniendo: (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. Sin embargo, han aumentado algunos aspectos en diversidad, como sería el origen diverso, a la vez que han disminuido otros, como la discapacidad. Estas pautas sugieren márgenes claros de mejora en captación y promoción de guionistas/directoras, así como en inclusión interseccional (discapacidad/corporalidad) en estos espacios. No se puede dejar de resaltar que en ningún momento se ha podido hablar sobre personas trans en cargos de Dirección y Guion, puesto que no hay ninguna representación de este grupo social.

8. Discusión de los resultados sobre la representatividad de intérpretes y personajes de los largometrajes de ficción en 2025

Los datos presentados permiten obtener una imagen clara de cómo es la representación de las identidades diversas y hegemónicas en los largometrajes de ficción del cine español en 2025 incluidos en este análisis.

El principal elemento que hay que destacar es la persistencia de sesgos en los distintos estratos, lo que confirma la existencia de una configuración del sector audiovisual asentada en las identidades normativas. En clave de género, es importante señalar el descenso de representación de mujeres respecto al año anterior, así como la desaparición de identidades intersex y trans. Esta regresión permite observar que la tendencia a la mayor pluralidad en las narrativas no puede entenderse como una línea temporal en la que, a más años, más diversidad, sino que la búsqueda de una democratización del audiovisual debe ser un proceso activo. Si este no existe, se pueden sufrir retrocesos en la representación, como se comprueba en este texto.

La escasa representación de personas que no se ajustan a los parámetros normativos —identidades cis, blancas, sin discapacidad, de origen español, con corporalidades normativas y adultas—, tanto en términos de acceso al empleo como de presencia en la representación cinematográfica, evidencia una marcada distancia entre la pluralidad de la sociedad española y la composición efectiva de la industria audiovisual, al igual que sucede en otros ámbitos productivos y culturales.

En este sentido, el análisis permite constatar que las culturas, subjetividades y grupos sociales no normativos o subalternizados continúan encontrando importantes mecanismos de exclusión dentro del ecosistema cinematográfico, pese a la existencia de ciertos avances. A ello se suma una invisibilización histórica de aquellas personas que no responden a los marcos hegemónicos de representación: sujetos que existen socialmente, que poseen derecho a una representación simbólica justa y no estigmatizante, pero que siguen estando insuficientemente presentes en las pantallas. Esta situación reafirma la necesidad de reforzar el compromiso político e institucional mediante políticas públicas específicas. Al mismo tiempo, los resultados evidencian la conveniencia de profundizar en el análisis de la diversidad en el cine, atendiendo a dimensiones como el impacto de la presencia de identidades no normativas sobre los relatos, las tramas y los regímenes de representación; la distribución de dichas identidades en la estructura ocupacional del sector; la existencia o ausencia de criterios de diversidad en ayudas y subvenciones; la distribución territorial de la representatividad; o la presencia de colectivos no hegemónicos en contenidos producidos por plataformas digitales, entre otros aspectos de interés.

En relación con la información recogida, es relevante realizar una serie de propuestas que puedan ampliar los imaginarios cinematográficos, pero también socioculturales, ya que somos plenamente conscientes del poder que tiene el audiovisual para impactar en nuestros imaginarios colectivos:

Se sigue insistiendo, por tanto, en las recomendaciones realizadas en el informe de 2024 con el objetivo de promover cambios estructurales tanto en los procesos de producción como en los imaginarios culturales que se proyectan en pantalla. Se reproducen en el informe de este año de manera prácticamente literal:

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. Una novedad de 2025 es la incorporación de un punto en el baremo de las ayudas del ICAA para personas trans, tal como se explica en el Capítulo II de este informe. Estas políticas deberían 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 once años

Conclusiones objetivo 1: La representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector del largometraje español y su evolución en los últimos diez años

1. Cerca del umbral, pero aún masculinizado: el sector alcanza el 39% de mujeres en 2025.

En 2025, las mujeres representan el 39% de los principales cargos de responsabilidad en el largometraje español, frente al 61% de hombres. Aunque el sector se aproxima al límite mínimo del intervalo de distribución equitativa (40%-60%), continúa formalmente en situación de masculinización según los criterios de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La mejora es evidente respecto al inicio de la serie, pero aún insuficiente para hablar de equidad estructural consolidada.

2. Una década de avance sostenido: del 26% al 39% entre 2015 y 2025.

Entre 2015 y 2025, la representatividad de mujeres en los principales cargos profesionales aumenta 13 puntos porcentuales, pasando del 26% al 39%. Este incremento equivale a una media de 1,3 puntos porcentuales por año y a una tasa de crecimiento promedio anual del 4,14%. La tendencia es claramente ascendente, en especial desde 2020, aunque todavía no logra transformar por completo la estructura ocupacional del sector.

3. Segregación horizontal persistente: la concentración diferencial por especialidades se mantiene.

El análisis por cargos confirma la persistencia de una fuerte segregación horizontal. Los ámbitos feminizados siguen concentrándose en Dirección de Vestuario (83%), Maquillaje y Peluquería (78%) y Dirección Artística (63%), mientras que los cargos técnicos estratégicos continúan masculinizados, especialmente Dirección de Fotografía (21%), Responsables de Sonido (27%), Producción (27%), Dirección (29%) y Composición Musical (31%). La mejora global no ha alterado sustancialmente esta distribución diferencial por especialidades.

4. Segregación vertical: la brecha se amplía en la cúspide de la estructura.

El Grupo Directivo alcanza en 2025 un 30% de mujeres, cifra que, aunque mejora respecto al 20% de 2015, sigue muy por debajo del umbral de equidad. La representatividad de mujeres disminuye conforme aumenta el nivel de centralidad estratégica y control creativo sobre el enfoque, contenido y la trama del largometraje, lo que confirma la persistencia de dinámicas compatibles con el fenómeno del techo de cristal.

5. Liderazgo de mujeres y configuración de los equipos: cuando ellas ocupan estos cargos, los equipos tienden a ser más equitativos.

Cuando Producción o Dirección están ocupadas exclusivamente por mujeres, la presencia de mujeres en el resto del equipo alcanza sus porcentajes más elevados: un 55% en los proyectos producidos por mujeres y un 53% en los dirigidos por mujeres. En cambio, cuando estos cargos recaen exclusivamente en hombres, la representatividad de mujeres en el resto del equipo técnico desciende al 40% y al 42%, respectivamente. Aunque estos datos no permiten establecer una relación causal, sí muestran una asociación consistente entre el acceso de las mujeres a los principales espacios de decisión y una composición menos masculinizada de los equipos.

6. Ficción y Animación en intervalos equitativos; Documental, claramente masculinizado.

En 2025, Ficción (41%) y Animación (45%) se sitúan dentro del intervalo de distribución equitativa, mientras que Documental presenta una masculinización agregada con un 34% de mujeres. No obstante, incluso en las tipologías que alcanzan parámetros equitativos en el global, el análisis por cargos revela desigualdades internas persistentes, especialmente en los espacios de liderazgo y en varios ámbitos técnicos estratégicos. En el caso de la Animación, los resultados deben interpretarse con cautela debido al reducido tamaño de la muestra.

7. Mejora significativa en algunos cargos técnicos, pero sin transformación estructural.

Cargos históricamente muy masculinizados como Composición Musical (del 5% al 31%), Sonido (del 7% al 27%) y Efectos Especiales (del 11% al 35%) experimentan crecimientos

importantes en la década. No obstante, ninguno de ellos alcanza aún el 40% necesario para considerarse en distribución equitativa. La brecha se reduce, pero la masculinización estructural persiste.

8. Montaje alcanza el mínimo equitativo y Dirección de Producción lo consolida.

Montaje alcanza en 2025 una representatividad de mujeres del 40%, por lo que entra en el intervalo de distribución equitativa establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por su parte, Dirección de Producción se sitúa en el 55% y mantiene una composición equitativa. Ambos cargos constituyen los únicos ámbitos analizados que presentan una distribución equitativa en el conjunto del sector. Estos resultados muestran que la convergencia es posible cuando se produce un crecimiento continuado de la representatividad de las mujeres, aunque en el caso de Montaje este avance debe seguir observándose para comprobar su consolidación en los próximos años.

9. El crecimiento no ha sido homogéneo: avance general con jerarquía aún segmentada.

El análisis por grupos profesionales confirma que la reducción de la brecha adopta intensidades distintas según el ámbito considerado. El Grupo Técnico-Estético mantiene una elevada feminización, con un 80% de mujeres, mientras que el Grupo Organizativo se sitúa dentro del intervalo equitativo, con un 55%. En cambio, el Grupo Técnico-Especialista (35%), el Técnico-Artístico (34%) y el Directivo (30%) continúan masculinizados. Además, aunque el Grupo Directivo mejora respecto al 20% registrado en 2015, su crecimiento se ralentiza en el periodo reciente. Por tanto, el avance cuantitativo convive con una distribución interna todavía segmentada por género.

10. Avance sostenido, pero igualdad estructural pendiente.

El periodo 2015-2025 muestra una tendencia clara de avance: aumenta la producción, crece la presencia de mujeres y se reduce progresivamente la brecha de género. Sin embargo, la igualdad estructural todavía no se ha consolidado. El sector se aproxima a mínimos equitativos en términos agregados, pero su organización interna continúa reproduciendo patrones de segregación horizontal y vertical. El reto pendiente no consiste únicamente en incrementar la participación de las mujeres, sino también en

revisar los mecanismos de acceso, permanencia y progresión profesional, así como en resignificar el valor de los distintos oficios cinematográficos. Esta revisión resulta especialmente relevante en el caso de los cargos feminizados, cuyo trabajo suele asociarse de manera reduccionista a lo estético, cuando en realidad desempeña una función central en la construcción narrativa de la obra. Ámbitos como Maquillaje y Peluquería o Diseño de Vestuario intervienen directamente en la creación del personaje, en la interpretación visual del relato y en la configuración del discurso cinematográfico.

Desde esta perspectiva, la feminización de determinados cargos no puede analizarse únicamente como una concentración cuantitativa de mujeres en ciertas áreas, sino también en relación con el menor reconocimiento simbólico, técnico y autoral que históricamente han recibido los trabajos feminizados. La elaboración de un vestuario, la construcción de una caracterización o el tratamiento material de tejidos, cuerpos e identidades requieren conocimientos especializados, capacidad técnica y participación narrativa. Sin embargo, estos ámbitos han tendido a ocupar posiciones de menor prestigio dentro de la jerarquía simbólica de la industria, frente a otros espacios más masculinizados y asociados a la tecnología o a la autoría técnica, como la Dirección de Fotografía.

Por ello, avanzar hacia una igualdad estructural implica no solo favorecer una redistribución efectiva del poder, la influencia y la autoría dentro del largometraje español, sino también revisar cómo se reconoce, se nombra y se valora el conjunto de trabajos que hacen posible la creación cinematográfica.

Conclusiones Objetivo 2: La representatividad de las mujeres en el ámbito de la interpretación de largometrajes españoles de ficción estrenados en 2025

1. El monopolio de las personas cis en el mundo de la interpretación.

El 100% de los papeles está interpretado por personas con identidades cisgénero, donde las mujeres cis representan un 44,97% y los hombres cis el 55,03%. Estos datos revelan una infrarrepresentación delante de las cámaras de las personas dentro del abanico trans, con las consecuencias correspondientes en la posibilidad de inserción en la industria audiovisual, además de la reducción de imaginarios que supone. Este

monopolio también es visible en el plano de la ficción, pues tan solo un 0,24% de los personajes son no binarios.

2. Una brecha de género cada vez mayor condicionada por el edadismo.

Establecer una comparativa con el año anterior permite comprobar que los datos en cuestión de género han sufrido una recesión. Este año ha aumentado la presencia masculina delante de la pantalla, con el descenso de la presencia femenina y no binaria.

En el caso de los intérpretes de entre 30-50 años, las mujeres representan el 47,34%, mientras que los hombres son el 52,66%. Esta diferencia se agranda ostensiblemente en el caso de intérpretes mayores de 50 años, con un porcentaje femenino del 38,52% frente al 61,48% masculino. Se mantiene una mayor presencia femenina en el grupo de preadolescentes, con un 56,81% de mujeres frente a un 43,19% de hombres. Concluimos con el grupo de adolescentes de entre 14 y 18 años, con una presencia masculina del 68,23 % frente a una femenina del 30,77%. Aunque las franjas de edad utilizadas en este análisis difieren de las del año anterior, lo cual impide una comparativa directa, la tendencia y las conclusiones se mantienen, y un año más se consolida la centralidad masculina en la madurez y la vejez, mientras que la presencia de mujeres disminuye drásticamente en esta franja.

3. De la pluralidad de discapacidades que existen, el audiovisual refleja pocas y sesgadas por género.

Tan solo en el 0,75% de los intérpretes se ha identificado algún tipo de discapacidad, frente al 97,01% de intérpretes sin discapacidad y a un 2,24% sobre los cuales no existe información.

Al comprobar que el 5,38% de los personajes tiene alguna discapacidad, se revela que hay personas sin discapacidad interpretando a personajes con discapacidad, hecho que reduce las oportunidades laborales de este grupo infrarrepresentado. La distribución por género muestra una mayor presencia masculina, con un 60,47% de actores hombres frente a un 39,53% de mujeres.

4. La gran ausente: la disidencia corporal. Cánones normativos y falta de protagonismo.

En el 95,7% de los casos los intérpretes tienen una corporalidad normativa y tan solo un 3,42% son personas gordas. Sin embargo, los datos de personajes con corporalidad diversa son más altos, pues la cifra asciende a un 5,01% de personajes gordes y a un 5,26% de aquellas que tienen otro tipo de corporalidad.

Si bien los mandatos corporales son muy estrictos en el audiovisual, son aún más exigentes en el caso de las mujeres. Una reflexión en torno a estos datos permite hablar de que existe una reducción de las posibilidades de trabajar en la industria cinematográfica de los intérpretes que tengan una corporalidad considerada como gorda. Además, una vez que consiguen un papel, es más habitual que este sea secundario que protagonista, hecho que es aún más acusado en el caso de las mujeres.

Por último, es interesante que el 62,96% de los intérpretes gordes aparecen en tramas secundarias, lo cual refuerza el imaginario de exclusión de los cuerpos disidentes del audiovisual y de la ocupación de la centralidad de sus tramas.

5. El origen español predomina, pero entre intérpretes de origen no español las mujeres alcanzan mayor protagonismo que los hombres.

La muestra cuenta con una fuerte concentración de intérpretes de origen nacional: el 78,48%. Profundizar en las especificidades de este grupo permite destacar una dinámica propia: si nos centramos en aquellos intérpretes que son de procedencia no española, hay una mayoría de mujeres migrantes en roles protagonistas (54,41% de mujeres frente a 42,22% de hombres).

En cuanto a los intérpretes de origen español, el 54,55% de las intérpretes españolas son protagonistas frente al 55,39% de los intérpretes masculinos españoles.

6. La diversidad racial continúa siendo reducida y con menor centralidad narrativa.

La distribución del elenco por racialización muestra una abrumadora mayoría correspondiente a la categoría racial blanca, que representa el 89,96% del total. El resto se distribuye principalmente entre población latina (con el 4,14%), seguida de población

negra, árabe, asiática y gitana. Un análisis por género no muestra grandes diferencias entre hombres y mujeres, cuya presencia en pantalla resulta equilibrada.

Además, las personas intérpretes no blancas participan con mayor frecuencia en tramas secundarias, que representan el 57,33% de los casos, frente al 42,67% correspondientes a tramas principales. La distribución racial de los personajes es muy similar: el 89,47% corresponde a la categoría racial blanca. Por tanto, no se aprecia una presencia significativa de intérpretes de esta categoría racial que interpreten personajes pertenecientes a otras categorías.

7. La Dirección y el Guion de Ficción, ámbitos cada vez más masculinizados.

Mientras que en 2024 el 38% de los largometrajes fue dirigido por mujeres, este año el número se reduce a un 23,14%. Es decir, mientras que entonces se llegaba con creces al tercio de películas dirigidas por mujeres, este año no se llega ni a un cuarto. En el caso del área de Guion de largometraje, la proporción se distribuye entre un 69,23% de hombres y un 30,77% de mujeres.

A lo largo de todo el proceso de elaboración del informe, las barreras para la recopilación de información respecto a la identidad de intérpretes, directores y guionistas han sido un tema central, pues la ausencia de datos sobre estas cuestiones puede estar reflejando un sesgo estructural y epistémico, en el sentido de que la falta de conocimiento general sobre ciertas identidades que se encuentran al margen de la hegemonía puede derivar en poca profundidad en su reflejo en las ficciones.

8. Se mantiene el «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 perfiles normativos en términos de género, racialización y corporalidad 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. Por ejemplo, en Dirección, las personas racializadas representan solo el 4,13%; de ellas, el 40% son mujeres, lo que equivale al 1,65% del total. En Guion, las personas no blancas representan el 6,25%; de ellas, el 46,15% son mujeres, lo que equivale al 2,88% del total. Por otra parte, no se encuentra

ninguna persona con discapacidad en Dirección, y tan solo hay un hombre guionista en toda la muestra.

9. Continúa la necesidad de políticas de diversidad en todo el proceso de creación del cine español.

Como se señalaba el año anterior, la infrarrepresentación de mujeres, disidencias de género, personas migrantes y racializadas y con discapacidad 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

El análisis de los costes de producción constituye una vía fundamental para examinar la posición económica de las mujeres en la industria del largometraje. En este marco, el estudio de los costes reconocidos resulta especialmente relevante para determinar si persisten diferencias entre las obras dirigidas por mujeres y las dirigidas por hombres, así como para observar su evolución a lo largo del tiempo.

No obstante, la interpretación de estos datos exige tener en cuenta una serie de condicionantes. Los importes oficialmente reconocidos no siempre coinciden ni con los presupuestos inicialmente previstos ni con el coste total finalmente asumido por la producción. Estas divergencias pueden explicarse por diversos factores, entre ellos el marco regulador vigente, en particular, la Orden ECD/2784/2015, de 18 de diciembre, por la que se regula el reconocimiento del coste de una película y la inversión del productor que indica las características empresariales de las productoras o las particularidades de las coproducciones internacionales, en las que únicamente se contabiliza la parte atribuible a la participación española.

A ello se suma que, en la actualidad, no existen fuentes homogéneas ni procedimientos estandarizados que permitan reconstruir con exactitud la distancia entre las previsiones presupuestarias iniciales y el coste definitivo de las obras terminadas. Por este motivo, el presente objetivo toma como base los costes reconocidos, en tanto constituyen la única información oficial disponible para abordar de manera sistemática el análisis de posibles desequilibrios económicos en la producción cinematográfica, incluidas las desigualdades de género.

El reconocimiento de costes desempeña, además, una función clave en el sistema de ayudas públicas gestionado por el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA). A través de este procedimiento, las empresas productoras deben justificar documentalmente los gastos realizados durante las distintas fases de producción, de acuerdo con los requisitos técnicos y administrativos establecidos por la normativa. La información resultante no solo sirve de base para determinar la cuantía

de las subvenciones, sino que proporciona también un soporte empírico sólido para el análisis comparado de las condiciones económicas de producción.

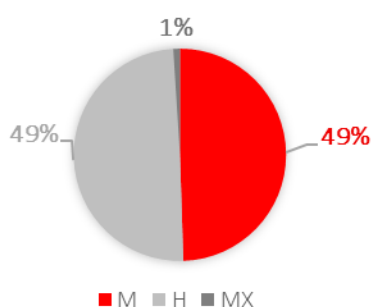
Asimismo, conviene recordar que la tramitación del reconocimiento de costes puede prolongarse entre uno y tres años después de la finalización de la obra. En consecuencia, la unidad temporal empleada en este capítulo no se define por el cierre de las convocatorias de ayudas, sino por el año natural en el que los costes han sido efectivamente reconocidos. A partir de este criterio, el análisis se estructura en dos partes: una primera, centrada en los largometrajes cuyos costes fueron reconocidos en 2025, y una segunda dedicada a la evolución observada en el periodo comprendido entre el año 2011 y 2025.

Con el fin de preservar la consistencia del análisis, se ha aplicado un mismo criterio metodológico en lo relativo a la selección de casos, las fuentes de información y el tratamiento de los datos. Finalmente, debe señalarse la colaboración institucional del ICAA, cuya aportación ha resultado fundamental tanto para el acceso a información oficial desagregada como para la solidez de los resultados que se presentan en este apartado.

I. Reconocimiento de costes de los largometrajes liderados por mujeres: 2025

En 2025 se dispone de información correspondiente a 83 largometrajes que han completado el procedimiento de reconocimiento de costes.

Representatividad de largometrajes por modalidad de dirección



La distribución por modalidad de Dirección presenta una estructura prácticamente paritaria entre las obras dirigidas exclusivamente por mujeres y las dirigidas

exclusivamente por hombres, con un 49% en cada caso, mientras que la Dirección mixta tiene un peso residual, del 1%.

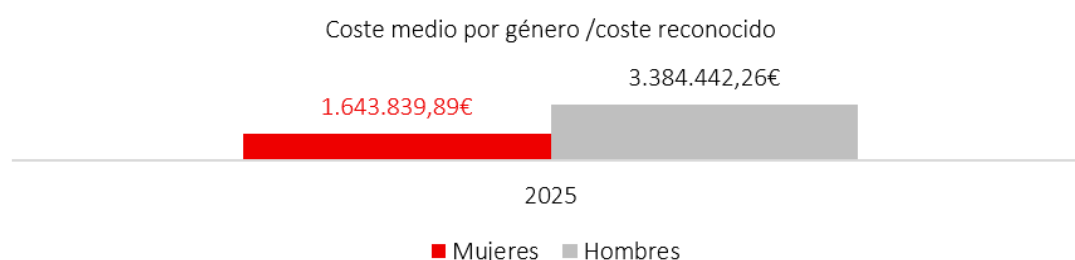
Sin embargo, esta igualdad numérica no se traduce en una distribución equivalente de los recursos económicos. El coste medio reconocido de los largometrajes dirigidos por mujeres se sitúa en 1,64 millones de euros, frente a 3,38 millones en los dirigidos por hombres, lo que supone una brecha económica del -51,43% en perjuicio de las primeras.

Tabla 25. Número de largometrajes, reconocimiento de coste total y coste medio

2025	Total	Mujeres	Hombres	Mixto
Largometrajes	83	41	41	1
Coste total	206.269.679,11 €	67.397.435,57 €	138.762.132,53 €	110.111,01 €
Coste medio	2.485.176,86 €	1.643.839,89 €	3.384.442,26 €	110.111,01 €
Dif. (m-h)		-1.740.602,36 €		
% Dif./Brecha €		-51,43%		

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

Con el fin de identificar de dónde procede la brecha observada, el análisis se desagrega, en primer lugar, según la línea de ayuda de la que procede el reconocimiento de costes y, posteriormente, según la tipología de largometraje. Conviene precisar o recordar que no se analiza aquí una brecha salarial en sentido estricto, sino una brecha económica vinculada al reconocimiento de costes.



Esta diferenciación resulta especialmente relevante, ya que las ayudas generales y las selectivas no operan sobre la misma escala económica: las primeras se asocian, en términos generales, a importes de acceso y volúmenes de reconocimiento de costes superiores. En consecuencia, una mayor concentración de largometrajes dirigidos por

hombres en la línea de ayudas generales puede contribuir de forma decisiva a ampliar la brecha económica agregada.

Si atendemos a la procedencia del reconocimiento según la línea de ayuda, se observa una pauta claramente diferenciada entre las ayudas generales y las selectivas. En las ayudas generales, los largometrajes dirigidos por mujeres representan el 42% del total, frente al 58% de los dirigidos por hombres, y presentan además un coste medio reconocido notablemente inferior: 2,95 millones de euros, frente a 5,67 millones. La diferencia asciende a 2,72 millones de euros por largometraje, lo que equivale a una brecha del -48,03%.

Tabla 26. Número de largometrajes, reconocimiento de coste total y coste medio según procedencia de línea de ayuda: generales y selectivas

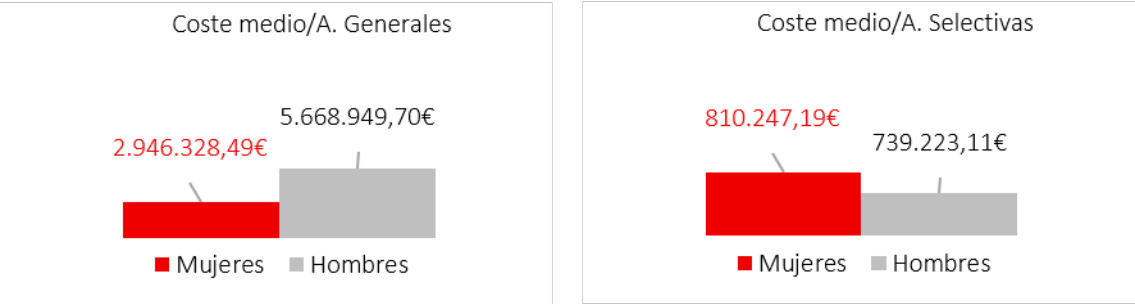
A. generales	T	M	H	Mx
Largometrajes	38	16	22	0
% repres.		42%	58%	0%
Coste total	171.858.149,24 €	47.141.255,82 €	124.716.893,42 €	0,00 €
Coste medio	4.522.582,87 €	2.946.328,49 €	5.668.949,70 €	0,00 €
Dif. (m-h)		-2.722.621,21 €		
% brecha €		-48,03%		

A. selectivas	T	M	H	Mx
Largometrajes	45	25	19	1
% repres.		56%	42%	2%
Coste total	34.411.529,87 €	20.256.179,75 €	14.045.239,11 €	110.111,01 €
Coste medio	764.700,66 €	810.247,19 €	739.223,11 €	110.111,01 €
Dif. (m-h)		71.024,08 €		
% brecha €		+ 9,61%		

Abreviaturas: T = total; M = mujer; H = hombre; MX = mixto.
Fuente: elaboración propia basada en los datos facilitados por el ICAA.

En cambio, en las ayudas selectivas la distribución se invierte parcialmente. Los largometrajes dirigidos por mujeres representan el 56% del total, frente al 42% de los dirigidos por hombres, y su coste medio reconocido resulta ligeramente superior: 810.247,19 euros frente a 739.223,11 euros. En este segmento, por tanto, no se observa

una brecha económica en perjuicio de las mujeres, sino una diferencia del 9,61% a su favor.



En conjunto, los datos indican que la brecha económica agregada no procede de manera homogénea de todas las líneas de ayuda, sino que se concentra fundamentalmente en las ayudas generales, donde coinciden una menor representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres y unos costes medios muy superiores en las obras dirigidas por hombres. Esta pauta resulta decisiva porque las ayudas generales concentran el 83,3% del coste total reconocido de la muestra, mientras que las selectivas representan el 16,7%. Visto desde otra perspectiva, casi el 89,9% del coste total reconocido de los largometrajes dirigidos por hombres procede de las ayudas generales, frente al 69,9% en el caso de los dirigidos por mujeres. Esto refuerza la hipótesis de que una parte sustancial de la brecha global se explica por la mayor presencia masculina en la línea de ayuda con mayores volúmenes económicos y mayores costes medios.

El segundo criterio empleado para identificar cómo se configura la brecha económica general es la tipología de largometraje. A través de esta variable es posible distinguir entre Ficción, Documental, Animación y Experimental, con el fin de observar en qué segmentos se concentran los mayores costes y cómo se distribuyen en ellos los largometrajes dirigidos por mujeres y por hombres.

Tabla 27. Número de largometrajes, coste total reconocido y coste medio reconocido, según tipología de largometraje y sexo de la Dirección. 2025

FICCIÓN	T	M	H	Mx
N.º largometrajes	53	27	26	0
% repres.		51%	49%	0%
Coste total	165.186.637,15 €	61.772.233,87 €	103.414.403,28 €	0,00 €
Coste medio	3.116.729,00 €	2.287.860,51 €	3.977.477,05 €	0,00 €
Brecha/Dif. (m-h)		-1.689.616,54 €		
% de dif.		-42,48%		

DOCUMENTAL	T	M	H	MX
N.º largometrajes	15	8	6	1
% repres.		53%	40%	7%
Coste total	4.999.320,77 €	3.290.315,35 €	1.598.894,41 €	110.111,01 €
Coste medio	333.288,05 €	411.289,42 €	266.482,40 €	110.111,01 €
Dif. (m-h)		144.807,02 €		
% de dif.		+54,34%		

ANIMACIÓN	T	M	H	MX
N.º largometrajes	6	1	5	0
% repres.		17%	83%	0%
Coste total	34.383.765,72 €	1.323.812,18 €	33.059.953,54 €	0,00 €
Coste medio	5.730.627,62 €	1.323.812,18 €	6.611.990,71 €	
Dif. (m-h)		-5.288.178,53 €		
% de dif.		-79,98%		

EXPERIMENTAL	T	M	H	MX
N.º largometrajes	9	5	4	0
% repres.		56%	44%	0%
Coste total	1.699.955,47 €	1.011.074,17 €	688.881,30 €	0,00 €
Coste medio	188.883,94 €	202.214,83 €	172.220,33 €	
Dif. (m-h)		29.994,51 €		
% de dif.		+17,42%		

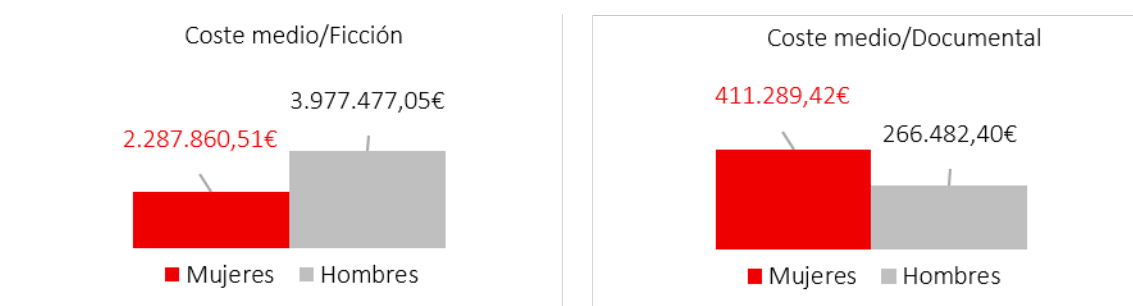
Abreviaturas: T = total; M = mujer; H = hombre; MX = mixto.

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

Los datos muestran que la Ficción concentra la mayor parte del volumen económico reconocido, con 165,2 millones de euros, lo que equivale a aproximadamente el 80,1% del total. A gran distancia se sitúan la Animación, con el 16,7%, el Documental, con el 2,4%, y el Experimental, con el 0,8%.

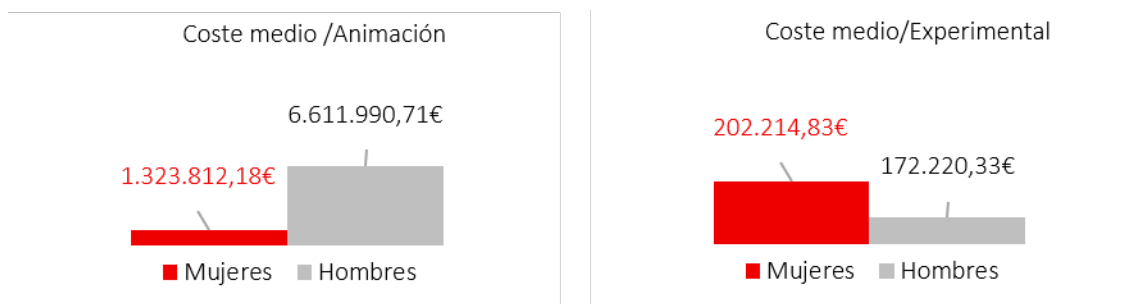
En la Ficción, que constituye el principal núcleo económico de la muestra, la representatividad de los largometrajes dirigidos por mujeres es ligeramente mayoritaria (51%), pero el coste medio reconocido se sitúa en 2,29 millones de euros, frente a 3,98 millones en los dirigidos por hombres. La diferencia asciende a 1,69 millones de euros por película, lo que supone una brecha del -42,48%.

En el Documental, por el contrario, la representatividad de las mujeres es también elevada y el coste medio reconocido resulta superior al de los largometrajes dirigidos por hombres: 411.289,42 euros frente a 266.482,40 euros. La diferencia es de 144.807,02 euros, equivalente a un 54,34% a favor de las directoras.



La Animación presenta el patrón más extremo. Se trata del segundo segmento con mayor peso económico y, al mismo tiempo, del más masculinizado: solo uno de los seis largometrajes corresponde a Dirección femenina, es decir, un 16,7%. Además, el coste medio del único largometraje dirigido por una mujer se sitúa muy por debajo del de los dirigidos por hombres, con una diferencia del -79,98%.

En Experimental, la representatividad de las mujeres vuelve a ser mayoritaria, con cinco de nueve largometrajes, esto es, un 55,6%, y el coste medio reconocido también resulta superior al de los hombres. La diferencia asciende al 17,42% a favor de las directoras.



En conjunto, los datos muestran que la brecha económica observada en el reconocimiento de costes no se configura de manera homogénea, sino que se articula a través de dos factores principales: la línea de ayuda de la que procede el reconocimiento y la tipología de largometraje. Por un lado, la desigualdad se concentra especialmente en las ayudas generales, donde se reúnen los mayores volúmenes económicos y donde los largometrajes dirigidos por hombres presentan costes medios muy superiores. Por otro, también se refuerza en aquellas tipologías que concentran más recursos, especialmente la Ficción y la Animación, mientras que en Documental y Experimental, segmentos de menor peso económico, la posición de las directoras resulta comparativamente más favorable.

En este sentido, los resultados apuntan a que la brecha no se genera únicamente en la fase de reconocimiento, sino que podría estar reflejando una desigualdad previa en la propia configuración económica de los proyectos, dado que parte del resultado final viene determinado por unos costes presentados inicialmente más bajos. Se trata, en todo caso, de una observación que sugiere la existencia de un origen más profundo de la desigualdad y que requeriría de un análisis específico para poder ser contrastada con mayor precisión.

II. Histórico sobre costes de los largometrajes: 2011-2025

Tras analizar la distribución de los costes reconocidos en 2025 y los factores que contribuyen a explicar la brecha económica de ese ejercicio, procede examinar su evolución en perspectiva histórica. Para ello, se estudia el comportamiento del coste medio reconocido de los largometrajes dirigidos por mujeres y por hombres entre 2011 y 2025, con el fin de identificar la trayectoria de la brecha, su intensidad en los distintos momentos de la serie y su posible carácter estructural.

El análisis histórico del coste medio reconocido muestra que la brecha económica de género no constituye un fenómeno coyuntural, sino una constante estructural a lo largo de toda la serie 2011-2025. En todos los años analizados, el coste medio de los largometrajes dirigidos por mujeres se sitúa por debajo del correspondiente a los dirigidos por hombres. En 2011, la brecha se situaba en el -60% y, aunque su intensidad ha oscilado a lo largo del periodo, en 2025 continúa siendo muy elevada, con un -51%.

Tabla 28. Coste medio reconocido de los largometrajes dirigidos por mujeres y por hombres, diferencia absoluta y diferencia porcentual. 2011-2025

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%
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
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 €	3.384.442,26 €
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 €	1.643.839,89 €
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 €	1.740.602,36 €
-49%	-26%	-51%	-50%	-41%	-42%	-24%	-51%

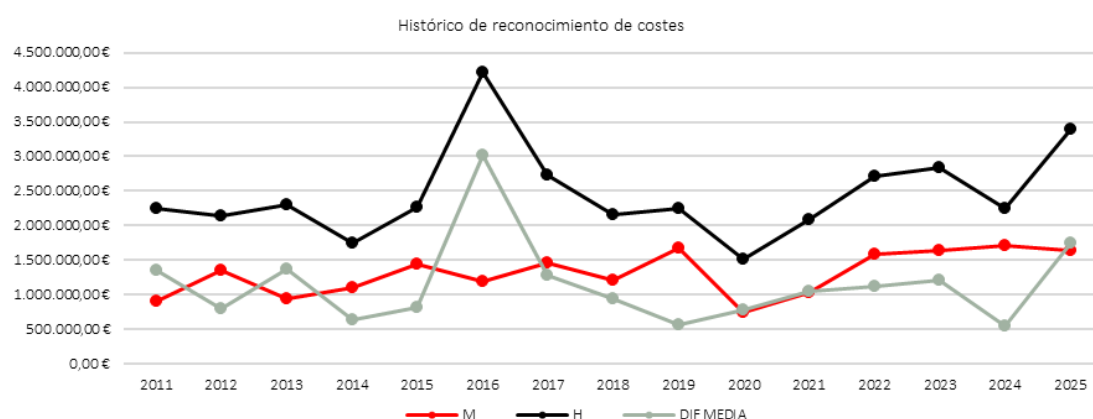
Fuente: elaboración propia basada en los datos facilitados por el ICAA.

La evolución de la serie, además, no es lineal. Tras registrar en 2024 el valor más reducido de todo el periodo, con una brecha del -24%, la brecha vuelve a ampliarse de forma intensa en 2025, con un empeoramiento de 27,43 puntos porcentuales en un solo año. Este repunte resulta especialmente significativo, ya que vuelve a situar el coste medio reconocido de los largometrajes dirigidos por hombres en algo más del doble del correspondiente a los dirigidos por mujeres.

Si se comparan el inicio y el final de la serie, se observa que los costes medios reconocidos aumentan tanto en los largometrajes dirigidos por mujeres como en los dirigidos por hombres, aunque este crecimiento no se traduce en una corrección sostenida de la desigualdad. Entre 2011 y 2025, el coste medio de los largometrajes dirigidos por mujeres aumenta un 83,63%, mientras que el de los dirigidos por hombres

crece un 50,62%. Sin embargo, la diferencia absoluta entre ambos pasa de 1.351.877,48 euros a 1.740.602,37 euros, es decir, se incrementa en 388.724,89 euros.

En consecuencia, la serie histórica no muestra una tendencia sostenida de cierre de la brecha, sino un comportamiento fluctuante, con fases de reducción y de ampliación. El dato de 2025 refuerza esta lectura: lejos de consolidarse la mejora observada en 2024, la desigualdad vuelve a intensificarse, lo que confirma la persistencia del carácter estructural de la brecha económica en el reconocimiento de costes de los largometrajes.



Si se analiza la evolución del coste medio reconocido en los distintos intervalos temporales, se observa que tanto los largometrajes dirigidos por hombres como los dirigidos por mujeres incrementan sus importes medios entre 2011 y 2025. En el caso de los dirigidos por hombres, el aumento neto es de 1,14 millones de euros, con una tasa media de crecimiento anual del 3,0%, mientras que en los dirigidos por mujeres el incremento es de 748.644,79 euros, con una tasa media anual del 4,4%.

Sin embargo, este mayor dinamismo relativo de los largometrajes dirigidos por mujeres en el conjunto del periodo no se traduce en una corrección suficiente de la desigualdad. La diferencia absoluta entre los costes medios de hombres y mujeres aumenta en 388.724,88 euros entre 2011 y 2025, aunque la brecha porcentual se reduce en 8,57 puntos, pasando del -60% al -51,43%. En términos de evolución anual media, ello supone una reducción moderada de la brecha del -1,1%.

La lectura cambia al acotar el análisis a los últimos diez años. Entre 2015 y 2025, el coste medio reconocido de los largometrajes dirigidos por hombres aumenta en 1,12 millones de euros, frente a los 197.034,90 euros de incremento registrados en los dirigidos por

mujeres. Como resultado, la diferencia absoluta entre ambos se amplía en 919.890,01 euros y la brecha porcentual empeora en 15,43 puntos, con una tasa media de crecimiento anual del 3,6%.

En los últimos cinco años, la evolución de ambos grupos muestra tasas de crecimiento muy similares, en torno al 17,4% anual, pero ello no impide que la distancia económica siga ampliándose. Entre 2020 y 2025, la diferencia absoluta aumenta en 963.483,25 euros y la brecha porcentual empeora ligeramente, pasando del -51% al -51,43%. En consecuencia, la mejora observada en 2024 no se consolida en 2025, sino que da paso a un nuevo ensanchamiento de la desigualdad.

Tabla 29. Diferencia neta entre costes y tasa de crecimiento promedio anual (p. p.= puntos porcentuales)

	Diferencia neta			Tasa de crecimiento promedio anual		
	2011-25	2015-25	2020-25	2011-25	2015-25	2020-25
H	1.137.369,68 €	1.116.924,92 €	1.868.925,08 €	3,00%	4,10%	17,40%
M	748.644,79 €	197.034,90 €	905.441,82 €	4,40%	1,30%	17,40%
DIF	388.724,88 €	919.890,01 €	963.483,25 €	1,80%	7,80%	17,50%
DIF	8,57 p. p.	-15,43 p. p.	-0,43 p. p.	-1,1%	3,60%	0,20%

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

En síntesis, los resultados de este Objetivo 1 muestran que la brecha económica en el reconocimiento de costes no solo persiste, sino que presenta un carácter estructural en el largometraje español. La paridad alcanzada en 2025 en el número de títulos dirigidos por mujeres y por hombres no se traduce en una distribución equivalente de los recursos económicos, lo que confirma que la igualdad en la presencia no garantiza por sí misma una igualdad en las condiciones materiales de producción. Tanto el análisis del año de referencia como la evolución histórica permiten observar que esta desigualdad se articula, en parte, a través de la distinta ubicación de mujeres y hombres en las líneas de ayuda y en las tipologías de largometraje con mayor capacidad presupuestaria.

Sin embargo, los resultados también parecen apuntar a una brecha anterior al propio reconocimiento de costes. La menor dimensión económica de una parte de los proyectos dirigidos por mujeres sugiere que la desigualdad podría estar produciéndose ya en las fases previas de diseño presupuestario, captación de recursos y acceso a los

circuitos de financiación. Ello plantea interrogantes de gran relevancia: si las directoras parten, de media, de presupuestos más bajos; qué obstáculos encuentran para impulsar producciones de mayor escala; y en qué medida la estructura empresarial y financiera del sector tiende a respaldar con menor intensidad los proyectos liderados por mujeres. Se trata de cuestiones que exceden el alcance de este objetivo, pero cuya investigación resulta fundamental para comprender el origen profundo de la brecha económica detectada.

OBJETIVO 2

Subvenciones estatales a la producción de largometrajes españoles y el liderazgo de mujeres. Datos de 2025 y su evolución desde 2018

Este objetivo examina las ayudas estatales a la producción de largometrajes convocadas en 2025, tanto en la modalidad de ayudas generales como de ayudas selectivas, con el fin de analizar dos dimensiones principales. Por un lado, se estudia la presencia de proyectos encabezados por mujeres; por otro, se compara la cuantía media de las subvenciones concedidas en función del tipo de liderazgo del proyecto: femenino, masculino o compartido. A partir de esta doble aproximación, se pretende identificar si en la asignación de recursos públicos persisten desigualdades económicas asociadas al género.

Junto al análisis del ejercicio 2025, se incorpora una perspectiva evolutiva para el periodo 2018-2025. Este recorte temporal permite observar la trayectoria seguida desde la implantación de las primeras convocatorias de ayudas generales y selectivas bajo el marco normativo vigente, y valorar tanto los cambios en la representación de las mujeres como la evolución de las posibles diferencias económicas entre proyectos según el sexo de quienes los lideran.

El estudio se apoya en una metodología cuantitativa basada en el tratamiento de datos relativos a la composición de los proyectos beneficiarios y a los importes concedidos. Para medir la brecha económica de género, se compara la ayuda media obtenida por los largometrajes liderados por mujeres con la correspondiente a los largometrajes liderados por hombres. Cuando el resultado de esta comparación es negativo, se interpreta como una desventaja económica para los proyectos encabezados por mujeres; cuando es positivo, se considera una diferencia favorable a estos proyectos.

El universo analizado se circunscribe exclusivamente a las líneas de apoyo a la producción de largometrajes sobre proyecto, restringiéndose a las convocatorias de ayudas generales y selectivas. Los datos empleados proceden, por una parte, de la información facilitada por el ICAA y, por otra, de las resoluciones públicas correspondientes a las convocatorias incluidas en el estudio.

1. Representatividad de largometrajes liderados por mujeres en las subvenciones estatales a la producción: convocatorias de ayudas celebradas en el año 2025

Este primer apartado examina la representatividad de los largometrajes liderados por mujeres en el conjunto de las ayudas estatales a la producción concedidas en 2025, agregando para ello las convocatorias generales y selectivas. El análisis atiende, en una primera aproximación, al volumen de solicitudes presentadas, al número de concesiones obtenidas y a la tasa de éxito registrada en cada caso, con el fin de identificar posibles diferencias según el género de quienes ocupan los principales cargos de liderazgo de los proyectos.

Consideradas de manera conjunta, las convocatorias de ayudas generales y selectivas de 2025 muestran, en primer lugar, un patrón de concesión bastante estable, con una tasa de concesión global del 30%. Esta proporción se reproduce de forma muy similar en la mayor parte de las categorías analizadas, lo que indica que, en términos agregados, no se observan diferencias muy acusadas en el acceso a la ayuda según el género de quienes ocupan el liderazgo del proyecto.

Tabla 30. Solicitudes y concesiones en las ayudas generales y selectivas a la producción de largometrajes según tipo de liderazgo en Dirección, Guion y Producción. Total de convocatorias 2025

		Solicitudes	Concesiones	% de concesiones respecto al total solicitudes
Dirección	M	210	62	30%
	MX	14	6	43%
	H	289	86	30%
Guion	M	185	56	30%
	MX	123	39	32%
	H	205	59	29%
Producción	M	406	123	30%
	MX	0	0	-
	H	107	31	29%
Totales		513	154	30%

Abreviaturas: T = total; M = mujer; H = hombre; MX = mixto.

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

En el ámbito de la Dirección, los proyectos con liderazgo masculino son los más numerosos tanto en solicitudes, donde alcanzan 289 largometrajes, como en concesiones, donde llegan 86, frente a los liderados exclusivamente por mujeres, que suman 210 solicitudes y 62 concesiones. La tasa de concesión es idéntica en ambos casos, coincidiendo con un 30%, de modo que la diferencia principal no se sitúa en la probabilidad de obtener la ayuda, sino en el menor volumen de proyectos presentados por mujeres. Los proyectos con Dirección mixta presentan una tasa de concesión superior, llegando a representar un 43%, aunque su peso en el conjunto es muy reducido, ya que solo identificamos 14 largometrajes en las solicitudes y 6 en el listado de concesiones, por lo que este resultado debe interpretarse con cautela.

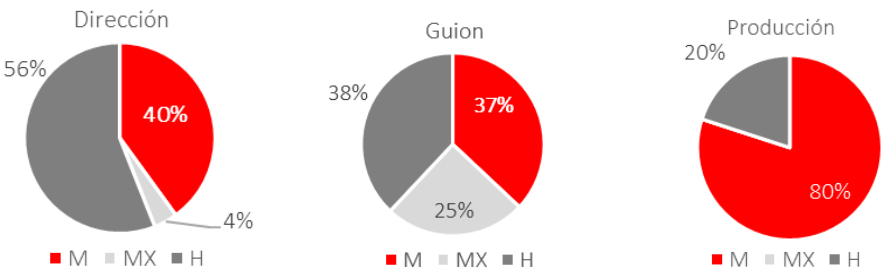
Tras el Guion, la distribución entre títulos liderados por mujeres y por hombres aparece más equilibrada que en Dirección, aunque siguen predominando ligeramente los proyectos guionizados por hombres en las solicitudes: 205 frente a 185. En este caso, las tasas de concesión se mantienen muy próximas: 30% en proyectos con mujeres tras el cargo, 29% con hombres tras el cargo y 32% con Guion mixto. De nuevo, los datos no apuntan a una brecha clara en el acceso relativo a la subvención, sino más bien a diferencias moderadas en la presencia de unos y otros perfiles dentro del conjunto de solicitudes.

El caso de la Producción presenta una estructura distinta. Aquí predominan ampliamente los proyectos con liderazgo de mujeres, tanto en las solicitudes, con 406 largometrajes, como en las concesiones, con 123. Frente a ellos, los proyectos liderados exclusivamente por hombres suman 107 solicitudes y 31 concesiones. Las tasas de concesión son prácticamente equivalentes, con un 30% en los proyectos liderados por mujeres y un 29% en los liderados por hombres, y no se registran proyectos de Producción mixta. Este resultado confirma una fuerte presencia de las mujeres en el ámbito de la Producción, en contraste con su menor representación en Dirección y, en menor medida, en Guion.

En conjunto, los resultados globales de 2025 permiten señalar que la principal desigualdad no parece situarse en la tasa de concesión, que se mantiene muy similar

entre géneros, sino en la distribución desigual de las solicitudes según el área de liderazgo. Mientras que las mujeres muestran una posición claramente mayoritaria en Producción, su presencia sigue siendo menor en Dirección y algo inferior en Guion. Por tanto, el análisis de estas convocatorias sugiere que el sistema de concesión no genera, en esta primera aproximación agregada, una brecha significativa en el porcentaje de acceso a las ayudas, pero sí refleja la persistencia de una segmentación de género en las funciones de liderazgo de los proyectos cinematográficos.

Si se atiende no ya al conjunto de solicitudes presentadas, sino exclusivamente a la composición de las ayudas finalmente concedidas, la distribución por género vuelve a mostrar diferencias según el cargo analizado.



En Dirección, los proyectos con liderazgo masculino concentran el 56% de las ayudas, frente al 40% de los liderados por mujeres y el 4% de los mixtos. En Guion, la distribución es más equilibrada: 38% de ayudas para proyectos con liderazgo masculino, 37% para femenino y 25% para mixto. En Producción Ejecutiva, en cambio, las mujeres reúnen una posición claramente mayoritaria, al concentrar el 80% de las ayudas concedidas, frente al 20% correspondiente a los proyectos liderados por hombres.

Tabla 31. Distribución de las ayudas concedidas en las convocatorias generales y selectivas según sexo del liderazgo en Dirección, Guion y Producción Ejecutiva. 2025

	M	MX	H	M %	MX %	H %
Dirección	62	6	86	40%	4%	56%
Guion	56	39	59	37%	25%	38%
Producción Ejecutiva	123	0	31	80%	0%	20%

Abreviaturas: T = total; M = mujer; H = hombre; MX = mixto.

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

Una vez analizada la representatividad de las ayudas concedidas, el estudio se desplaza hacia su dimensión económica. Este análisis se limita al cargo de Dirección, criterio que se mantiene tanto en esta visión agregada de las convocatorias de 2025 como en el posterior desglose por tipo de convocatoria y en el análisis histórico.

Tabla 32. Cuantía económica concedida, importe medio y diferencia de las ayudas. Largometrajes según sexo del liderazgo en Dirección. Convocatorias generales y selectivas 2025

Dirección	T	M	MX	H	M %	MX %	H %
Largo.	154	62	6	86	40%	4%	56%
Importe	92.000.000 €	36.688.247,22 €	2.013.473,13 €	53.298.279,65 €	40%	2%	58%
Media	597.402,60 €	591.745,92 €	335.578,86 €	619.747,44 €			
Dif.		-28.001,52 €			-5%		

Abreviaturas: T = total; M = mujer; H = hombre; MX = mixto.

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

En el caso de la Dirección, la distribución económica total de las ayudas concedidas en 2025 mantiene una pauta próxima a la observada en términos de representatividad, aunque con una ligera intensificación del peso de los proyectos liderados exclusivamente por hombres. Estos concentran el 58% del importe total concedido, mientras que los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres reúnen el 40% y los mixtos el 2%. Si se atiende a la ayuda media por largometraje, los proyectos con Dirección masculina reciben importes algo superiores. La diferencia media se sitúa en 28.001,51 euros en perjuicio de las directoras, lo que equivale a una brecha económica del 5%.

Una vez expuesta esta primera aproximación agregada al conjunto de las ayudas generales y selectivas de 2025, el análisis pasa a desagregar los resultados por tipo de convocatoria. Este siguiente nivel de examen permitirá observar con mayor precisión si las pautas de representatividad y la brecha económica identificadas en Dirección se reproducen de igual modo en las ayudas generales y en las ayudas selectivas consideradas por separado.

1.1. Representatividad de largometrajes liderados por mujeres en las ayudas generales 2025

Las ayudas generales para la producción de largometrajes convocadas en 2025 se articulan a partir de una serie de requisitos de carácter cultural, económico y financiero orientados a respaldar proyectos con una determinada dimensión industrial. Para acceder a esta línea de subvenciones, los proyectos deben acreditar su carácter cultural y cumplir un coste mínimo de producción reconocido que, con carácter general, se establece en 1.300.000 euros. No obstante, la normativa contempla umbrales inferiores en determinados supuestos: 300.000 euros para largometrajes documentales, 300.000 euros para coproducciones internacionales con países de la Unión Europea y del Consejo de Europa, 150.000 euros para coproducciones con países iberoamericanos y 700.000 euros para el resto de las coproducciones internacionales. Asimismo, en el momento de presentar la solicitud debe acreditarse que el proyecto tiene garantizada, al menos, el 35% de su financiación prevista.

La cuantía de la ayuda se vincula al coste reconocido del proyecto. En la convocatoria de 2025, el importe máximo concesible se fija en 1.000.000 euros por proyecto, ampliable a 1.200.000 euros en el caso de largometrajes de Animación. Junto a ello, la convocatoria mantiene mecanismos específicos de acción positiva en materia de igualdad, reservando un mínimo del 35% de la dotación para proyectos realizados exclusivamente por directoras y un mínimo del 10% para proyectos de Animación.

Desde la perspectiva de género, esta línea de ayudas incorpora además criterios específicos de valoración vinculados a la participación de mujeres en puestos clave del proyecto.

En concreto, dentro del bloque de «Impacto socioeconómico y de la inversión en España e innovación», el apartado relativo al «Fomento de la igualdad de género a través de la 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 coincidan la Dirección y el Guion desempeñados 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.

Además, la convocatoria de 2025 incorpora el fomento de la igualdad real y efectiva de las personas trans a través de su participación en el proyecto. Este criterio se incluye dentro del mismo bloque de «Impacto socioeconómico y de la inversión en España e innovación», inmediatamente después del apartado relativo a la participación de mujeres, y permite obtener 1 punto por la presencia de personas trans en el proyecto. Para su cómputo, debe aportarse resolución de rectificación de la mención registral del sexo. Asimismo, una misma persona solo puede obtener puntuación por participación de mujer o por participación de persona trans.

De este modo, junto a los requisitos económicos y de viabilidad industrial, la convocatoria introduce elementos destinados a favorecer una mayor presencia de mujeres y personas trans en los principales espacios de responsabilidad creativa, técnica y productiva. En este marco, el análisis que se presenta a continuación examina cuántos de los largometrajes beneficiarios de las ayudas generales de 2025 están liderados por mujeres y cuál es su peso relativo en comparación con los proyectos liderados por hombres.

La convocatoria de ayudas generales a la producción de largometrajes de 2025 registró un total de 73 solicitudes, de las cuales fueron finalmente concedidas 56, con un importe global de 55.000.000 euros. Estos datos muestran que esta línea concentra un volumen muy elevado de recursos económicos y que presenta, además, una tasa de concesión particularmente alta, ya que las ayudas fueron otorgadas al 76,7% de los proyectos presentados.

Tabla 33. Ayudas generales 2025: solicitudes, concesiones e importe

N.º	Total
Solicitudes	73
Concesiones	56
Importe concedido	55.000.000 €

Fuente: datos facilitados por el ICAA

En comparación con la visión agregada del conjunto de convocatorias de 2025, las ayudas generales se caracterizan, por tanto, por una mayor capacidad de cobertura sobre las solicitudes recibidas y por una dotación económica especialmente significativa, lo que refuerza su papel estratégico dentro del sistema estatal de apoyo a la producción de largometrajes. A partir de esta base general, el siguiente paso consiste en examinar cómo se distribuyen estas solicitudes, concesiones e importes según el género de quienes ocupan los cargos de Dirección, Guion y Producción Ejecutiva.

Tabla 34. Ayudas generales concedidas por ocupación de los cargos estudiados

	M	MX	H	M %	MX %	H %
Dirección	22	1	33	39%	2%	59%
Guion	12	17	27	22%	30%	48%
Producción Ejecutiva	51	5	0	91%	9%	0%

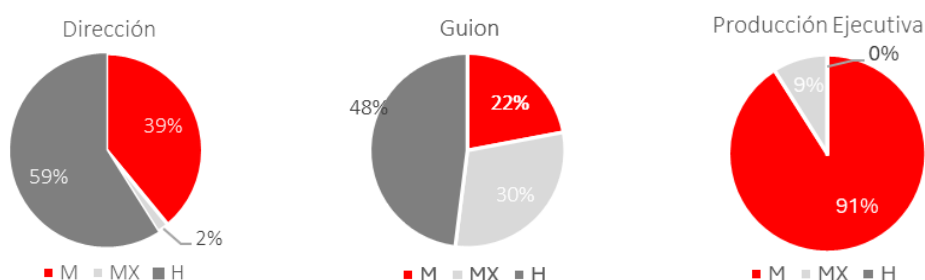
Abreviaturas: T = total; M = mujer; H = hombre; MX = mixto.

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

En términos de representatividad, la distribución de las ayudas generales concedidas en 2025 vuelve a mostrar diferencias según el cargo analizado. En Dirección, los proyectos liderados exclusivamente por hombres concentran el 59% de las ayudas, frente al 39% correspondiente a los liderados exclusivamente por mujeres y al 2% de los proyectos mixtos, lo que refleja una composición todavía mayoritariamente masculina. En Guion, la distribución también aparece más inclinada hacia los proyectos liderados exclusivamente por hombres, que reúnen el 48% de las ayudas, mientras que los proyectos con liderazgo mixto alcanzan el 30% y los liderados exclusivamente por mujeres se sitúan en el 22%. En Producción Ejecutiva, por el contrario, se observa una presencia abrumadoramente femenina, ya que el 91% de las ayudas corresponde a

proyectos liderados por mujeres y el 9% restante a proyectos mixtos, sin presencia de proyectos liderados exclusivamente por hombres.

En conjunto, la convocatoria de ayudas generales reproduce una pauta ya observada en otros apartados del informe: una mayor masculinización de los proyectos subvencionados en Dirección y Guion, frente a una clara feminización de la Producción Ejecutiva.



Este dato puede ponerse en relación con el propio diseño de la convocatoria, que incorpora criterios específicos de valoración de la participación de mujeres en puestos clave del proyecto y reserva, además, un mínimo del 35% de la dotación para proyectos realizados exclusivamente por directoras. A ello se suma que la convocatoria prevé la comprobación posterior por parte del ICAA de que los cargos alegados para obtener puntuación figuren efectivamente en los títulos de crédito con la denominación exacta, lo que refuerza el carácter efectivo, y no meramente declarativo, de estas medidas.

En este marco, la fuerte presencia de mujeres en Producción Ejecutiva no parece un resultado aislado, sino coherente con una pauta ya observada en informes CIMA anteriores y con los incentivos incorporados por la propia convocatoria, aunque tales medidas no bastan para corregir por completo la mayor masculinización que todavía se observa en Dirección y, sobre todo, en Guion.

Una vez examinada la distribución de las ayudas generales en términos de representatividad, el análisis se desplaza hacia su dimensión económica. Siguiendo el criterio adoptado en el apartado anterior, esta aproximación se circunscribe al cargo de Dirección, con el fin de observar si la mayor o menor presencia de proyectos liderados por mujeres entre las concesiones se traduce también en diferencias en la cuantía de las ayudas otorgadas.

Tabla 35. Cuantía económica concedida, importe medio y diferencia de las ayudas Largometrajes según sexo del liderazgo en dirección. Ayudas generales 2025

Dirección	T	M	MX	H	M %	MX %	H %
Largos	56	22	1	33	39%	2%	59%
Importe	55.000.000 €	21.750.000 €	1.000.000 €	32.250.000 €	40%	2%	59%
Media	982.142,86 €	988.636,36 €	1.000.000 €	977.272,73 €			
Dif.		11.363,64 €			1%		

Abreviaturas: T = total; M = mujer; H = hombre; MX = mixto.

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

En el caso de las ayudas generales, la distribución del importe concedido en Dirección reproduce, en términos generales, la composición de los proyectos beneficiarios. Los largometrajes dirigidos exclusivamente por hombres concentran el 59% del importe total otorgado, mientras que los dirigidos exclusivamente por mujeres reúnen el 40% y los proyectos mixtos, el 2%. No obstante, cuando se atiende al importe medio por proyecto, la diferencia resulta ligeramente favorable a las directoras. Los largometrajes con Dirección exclusivamente femenina reciben una ayuda media de 988.636,36 euros, frente a los 977.272,73 euros correspondientes a los liderados exclusivamente por hombres. La diferencia se sitúa así en 11.363,64 euros a favor de los proyectos dirigidos por mujeres, lo que equivale a una brecha inversa del 1%.

En consecuencia, aunque en las ayudas generales los proyectos liderados por hombres siguen siendo mayoritarios en términos de número de concesiones e importe total acumulado, la cuantía media concedida no refleja una desventaja económica para los largometrajes dirigidos por mujeres. Al contrario, los datos apuntan a una situación de práctica equivalencia, con una leve ventaja media para los proyectos liderados por directoras.

1.2. Representatividad de largometrajes liderados por mujeres en las ayudas selectivas 2025

Las ayudas selectivas a la producción de largometrajes se orientan a respaldar proyectos que destacan por su valor cinematográfico, cultural o social, así como obras documentales, proyectos que incorporan a nuevos realizadores y propuestas de carácter experimental. Se trata, por tanto, de una línea concebida para favorecer películas con perfiles creativos, culturales o industriales específicos, complementando la lógica más ampliamente industrial de las ayudas generales.

En la convocatoria de 2025, la dotación inicial destinada a esta línea asciende a 17.000.000 euros, con posibilidad de ampliación adicional de hasta 20.000.000 euros. Del total de la dotación, se reserva un mínimo del 40% para proyectos realizados exclusivamente por directoras, entre un 15% y un 25% para proyectos documentales, un mínimo del 10% para animación, entre un 5% y un 10% para proyectos experimentales y un mínimo del 5% para coproducciones internacionales con participación española minoritaria. La cuantía máxima de la ayuda se sitúa en 800.000 euros por proyecto, elevándose a 1.000.000 euros en el caso de la animación y reduciéndose a 300.000 euros cuando se trate de coproducciones con participación española minoritaria.

Desde la perspectiva de género, esta convocatoria mantiene un sistema de incentivos específico dentro del baremo de valoración. En el caso de los proyectos correspondientes a las categorías a), b) y c) del apartado Primero (proyectos de especial valor cinematográfico, cultural o social; proyectos documentales; y proyectos que incorporan a nuevas realizadoras y nuevos realizadores), el Anexo I.A incluye el apartado 5.3, «Fomento de la igualdad de género. Participación de mujeres en el proyecto», que permite obtener hasta 7 puntos dentro de la preevaluación. Los criterios contemplados en este apartado son los siguientes:

- 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 coincidan la Dirección y el Guion desempeñados exclusivamente por mujeres, puntuación acumulable a los 5 puntos ya obtenidos por directora y por guionista.
- Asimismo, se pueden sumar puntos adicionales si al menos cuatro cargos de máxima responsabilidad técnica están ocupados por mujeres, según los listados de cargos detallados en la convocatoria.

En el caso de los proyectos de carácter experimental, correspondientes a la categoría d) del apartado Primero, el Anexo I.B incorpora el criterio c), «Participación de mujeres en el proyecto», que permite obtener hasta 8 puntos dentro del baremo de puntuación objetiva.

Conviene aclarar también que la convocatoria de ayudas selectivas de 2025 no incorpora un criterio específico de puntuación relativo a la participación de personas trans. Aunque la Orden CLT/641/2025 modifica las bases reguladoras en este sentido, su entrada en vigor es posterior a la Resolución de 4 de junio de 2025 que regula esta convocatoria.

Las ayudas selectivas continúan configurándose como una línea especialmente relevante para examinar la posición de las mujeres en aquellos espacios de creación y producción cinematográfica vinculados al reconocimiento artístico, la innovación y la diversidad de propuestas. A partir de este marco, el análisis que sigue se centra en determinar qué peso tienen los largometrajes liderados por mujeres entre los proyectos beneficiarios de la convocatoria de 2025 y si esa presencia se traduce también en una distribución equitativa de los recursos concedidos.

La convocatoria de ayudas selectivas a la producción de largometrajes de 2025 registró un total de 440 solicitudes, de las cuales fueron finalmente concedidas 98, con un importe total concedido y ejecutado de 37.000.000 euros. Estos datos reflejan que se trata de una línea con un volumen de concurrencia muy elevado y con una tasa de concesión sensiblemente más reducida que la observada en las ayudas generales, ya que las ayudas selectivas alcanzaron al 22,3% de los proyectos presentados.

Tabla 36. Ayudas selectivas 2025: solicitudes, concesiones e importe

N.º	Total
Solicitudes	440
Concesiones	98
Importe concedido y ejecutado	37.000.000,00 €

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

Desde el punto de vista económico, la convocatoria moviliza una dotación relevante, aunque distribuida entre un número mayor de proyectos y con una intensidad media inferior a la de las ayudas generales. En términos agregados, la ayuda media por proyecto concedido se sitúa en 377.551,02 euros, lo que confirma el carácter diferenciado de esta línea dentro del sistema estatal de apoyo a la producción cinematográfica.

A partir de esta visión general, el siguiente paso consiste en examinar cómo se distribuyen las ayudas selectivas concedidas según el género de quienes ocupan los principales cargos de liderazgo de los proyectos.

Tabla 37. Ayudas selectivas concedidas por ocupación de los cargos estudiados

	M	MX	H	M %	MX %	H %
Dirección	40	5	53	41%	5%	54%
Guion	44	22	32	45%	22%	33%
P. Ejecutiva	72	26	0	73%	27%	0%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

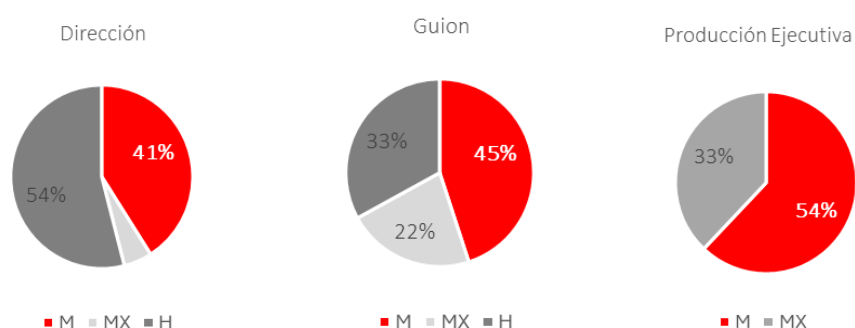
En términos de representatividad, la distribución de las ayudas selectivas concedidas en 2025 presenta diferencias según el cargo analizado, aunque con una composición menos desequilibrada que la observada en las ayudas generales. En Dirección, los proyectos liderados exclusivamente por hombres concentran el 54% de las ayudas, frente al 41%

de los liderados exclusivamente por mujeres y al 5% de los proyectos mixtos, lo que sitúa este ámbito en un escenario próximo a la equidad, aunque todavía con predominio masculino.

En Guion, la distribución aparece más equilibrada e incluso es ligeramente favorable a los proyectos liderados por mujeres, que reúnen el 45% de las ayudas, frente al 33% correspondiente a los liderados exclusivamente por hombres, mientras que el 22% restante corresponde a proyectos con liderazgo mixto.

En Producción Ejecutiva, por su parte, vuelve a confirmarse la fuerte feminización de este cargo, ya observada tanto en el conjunto de las convocatorias como en las ayudas generales, ya que el 73% de las ayudas selectivas corresponde a proyectos con liderazgo femenino y el 27% a proyectos mixtos, sin presencia de proyectos liderados exclusivamente por hombres.

En conjunto, las ayudas selectivas muestran una distribución más equilibrada que las ayudas generales en los cargos de Dirección y, especialmente, de Guion, mientras que en Producción Ejecutiva se mantiene con claridad la pauta de feminización identificada de forma reiterada en los informes CIMA.



Una vez analizada la representatividad de las ayudas selectivas concedidas, el estudio se desplaza a su dimensión económica. Como en los apartados anteriores, este análisis se circunscribe al cargo de Dirección, con el fin de observar si la distribución de los importes mantiene o corrige la pauta de representación identificada entre los proyectos beneficiarios.

Tabla 38. Cuantía económica concedida, importe medio y diferencia de las ayudas. Largometrajes según sexo del liderazgo en Dirección. Ayudas selectivas 2025

Dirección	T	M	MX	H	M %	MX %	H %
Largos	98	40	5	53	41%	5%	54%
Importe	37.000.000 €	14.938.247,22 €	1.013.473,13 €	21.048.279,65 €	40%	2%	59%
Media	377.551,02 €	373.456,18 €	202.694,63 €	397.137,35 €			
Dif.		-23.681,17 €			-6%		

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

En las ayudas selectivas de 2025, la distribución económica en Dirección muestra una pauta algo más desfavorable para los proyectos liderados por mujeres que la observada en términos de representatividad. Aunque los largometrajes dirigidos exclusivamente por mujeres reúnen el 41% de las ayudas concedidas, concentran alrededor del 40% del importe total, mientras que los proyectos dirigidos exclusivamente por hombres, que representan el 54% de las concesiones, absorben una proporción mayor del volumen económico total. Si se atiende al importe medio por proyecto, los largometrajes con Dirección masculina reciben 397.137,35 euros, frente a los 373.456,18 euros correspondientes a los liderados por mujeres. La diferencia media se sitúa así en 23.681,17 euros en perjuicio de las directoras, lo que equivale a una brecha económica del 6%.

En conjunto, el análisis de las convocatorias de 2025 dibuja un escenario de relativo equilibrio en la representatividad de los largometrajes liderados por mujeres o con presencia de mujeres en los cargos estudiados, aunque con diferencias según el puesto analizado y con una feminización más acusada en Producción Ejecutiva. En Dirección y Guion, la distribución de los proyectos beneficiarios se sitúa, en términos generales, en parámetros próximos a la equidad, si bien persiste un mayor peso de los liderazgos exclusivamente masculinos en algunos ámbitos. Desde el punto de vista económico, las brechas identificadas son leves y presentan sentidos distintos según el tipo de convocatoria: mientras que en las ayudas generales la diferencia media resulta ligeramente favorable a las directoras, en las ayudas selectivas se observa una desventaja moderada para los proyectos liderados por mujeres.

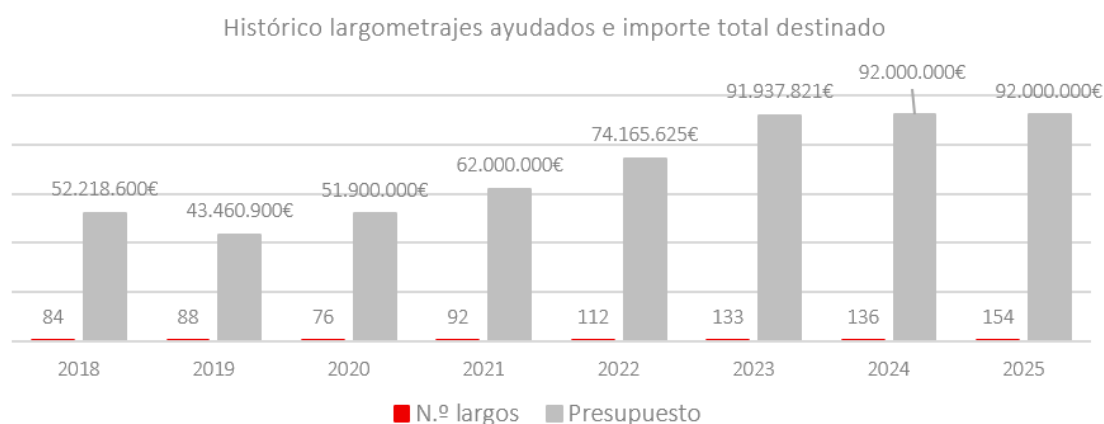
A partir de esta fotografía del ejercicio 2025, el siguiente apartado incorpora una perspectiva histórica para el periodo 2018-2025, con el fin de determinar si estas pautas de representatividad y estas brechas económicas de baja intensidad responden a una situación coyuntural o forman parte de una tendencia sostenida en el tiempo.

2. Comparativa de resultados sobre las convocatorias de ayudas: 2018-2025

Una vez examinados los resultados correspondientes al ejercicio 2025, procede incorporar una perspectiva longitudinal que permita situar estos datos en una serie más amplia y valorar su evolución en el tiempo. Con este objetivo, el presente apartado analiza de forma comparada las convocatorias de ayudas generales y selectivas a la producción de largometrajes desde 2018 hasta 2025, periodo que se corresponde con la aplicación del marco normativo vigente para ambas líneas de subvención.

El análisis se centra en las dos dimensiones ya abordadas para 2025: por una parte, la representatividad de los largometrajes liderados por mujeres o con presencia de mujeres en los cargos estudiados y, por otra, la evolución de las brechas económicas de género a partir de la cuantía media concedida en Dirección. Esta aproximación permite observar si los niveles de equilibrio identificados en 2025 responden a una tendencia consolidada o si, por el contrario, deben interpretarse como resultados coyunturales dentro de una trayectoria más irregular.

Desde esta perspectiva, la comparación histórica resulta especialmente útil para valorar tanto los avances como las persistencias en la posición de las mujeres dentro del sistema estatal de ayudas a la producción. A través de ella será posible identificar si la presencia de proyectos liderados por mujeres se ha incrementado de forma sostenida, si las diferencias entre convocatorias se han reducido o mantenido, y en qué medida las brechas económicas detectadas, aunque leves, forman parte de un patrón estructural o de oscilaciones anuales.



En términos globales, la serie muestra una tendencia claramente ascendente tanto en el número de largometrajes ayudados como en el importe total destinado a las convocatorias. Tras un primer descenso en 2019, cuando el volumen económico se situó en 43.460.900 euros, la dotación total recupera una trayectoria de crecimiento sostenido a partir de 2020, pasando de 51.900.000 euros ese año a 62.000.000 en 2021, 74.165.625 en 2022 y 91.937.821 en 2023, hasta estabilizarse en 92.000.000 euros en 2024 y 2025. De forma paralela, el número de largometrajes beneficiarios también aumenta de manera progresiva, desde los 84 títulos registrados en 2018 hasta los 154 alcanzados en 2025, el valor más alto de toda la serie.

Esta evolución permite identificar dos dinámicas complementarias. Por un lado, se observa un fortalecimiento sostenido del volumen global de apoyo público a la producción de largometrajes a lo largo del periodo analizado. Por otro, el crecimiento del número de obras beneficiarias sugiere una ampliación del alcance efectivo de estas ayudas, especialmente en los últimos años. De hecho, la estabilidad del importe total entre 2024 y 2025, unida al aumento del número de títulos ayudados, apunta a una distribución más extendida de los recursos en el último ejercicio.

Con el fin de precisar esta evolución agregada, la tabla siguiente descompone la serie histórica según línea de ayuda y permite observar de qué manera han variado, entre 2018 y 2025, tanto el número de largometrajes subvencionados como el presupuesto total concedido en las ayudas generales y en las ayudas selectivas.

Tabla 39. Líneas de ayudas por años y datos totales. N.º de largometrajes subvencionados, presupuesto total de las ayudas concedidas

	2018		2019		2020		2021		2022	
	N.º	PRESUP.	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 €	55	54.168.516,60 €
A. S	47	8.618.600 €	42	8.460.900 €	41	11.900.000 €	47	15.000.000 €	57	19.997.108,14 €
T	84	52.218.600 €	88	43.460.900 €	76	51.900.000 €	92	62.000.000 €	112	74.165.625 €

	2023		2024		2025		Tasa crecimiento promedio	
	N.º	PRESUP.	N.º	PRESUP.	N.º	PRESUP.	N.º LARGOS	PRESUP.
A. G	52	62.000.000 €	63	62.000.000 €	56	55.000.000 €	6,10%	3,37%
A. S	81	29.937.821,36 €	73	30.000.000 €	98	37.000.000 €	11,07%	23,14%
T	133	91.937.821 €	136	92.000.000 €	154	92.000.000 €	9,05%	8,4%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

La evolución histórica muestra que el crecimiento del sistema estatal de ayudas a la producción de largometrajes entre 2018 y 2025 no se ha distribuido de manera homogénea entre las dos líneas de subvención. En las ayudas generales, el número de largometrajes subvencionados pasa de 37 en 2018 a 56 en 2025, mientras que el presupuesto total concedido aumenta de 43.600.000 euros a 55.000.000 euros. Tomando como referencia el conjunto del periodo, esto supone una tasa media de crecimiento anual del 6,1% en el número de largometrajes y del 3,4% en el presupuesto. Se trata, por tanto, de una línea con crecimiento moderado, en la que la expansión del número de proyectos apoyados ha sido algo más intensa que la del volumen económico.

En las ayudas selectivas, la evolución resulta mucho más dinámica. El número de largometrajes subvencionados pasa de 47 en 2018 a 98 en 2025, hasta situarse en más del doble del valor inicial, mientras que el presupuesto total concedido crece desde 8.618.600 euros hasta 37.000.000 euros. En este caso, la tasa media de crecimiento anual se sitúa en el 11,1% en número de títulos y alcanza el 23,1% en presupuesto, lo que evidencia que esta línea ha sido la principal responsable de la expansión del sistema de ayudas durante el periodo analizado. El crecimiento de las ayudas selectivas no solo ha sido más intenso, sino también más sostenido, especialmente a partir de 2021.

Si se considera el conjunto de ambas líneas, el sistema pasa de 84 largometrajes subvencionados en 2018 a 154 en 2025, mientras que el presupuesto total aumenta de 52.218.600 euros a 92.000.000 euros. Esto equivale a una tasa media de crecimiento anual del 9,1% en número de largometrajes y del 8,4% en presupuesto. En términos generales, la serie confirma una tendencia expansiva tanto en la capacidad de cobertura de las ayudas como en el volumen de recursos movilizados, aunque dicha expansión descansa en mayor medida en el impulso de las ayudas selectivas que en el de las generales.

En este sentido, la tabla permite matizar lo ya observado en el gráfico anterior. Aunque el crecimiento global del periodo es claro, su composición interna revela dos dinámicas distintas: por un lado, una relativa estabilidad de las ayudas generales, que conservan un peso presupuestario elevado, pero con variaciones más contenidas; por otro, un fortalecimiento progresivo de las ayudas selectivas, que ganan centralidad tanto por el aumento del número de proyectos beneficiarios como por la intensidad del crecimiento presupuestario. Esta transformación del equilibrio entre ambas líneas resulta especialmente relevante para el análisis de género, ya que obliga a observar en qué medida la evolución de la representatividad de las mujeres y de las brechas económicas se relaciona con el distinto comportamiento de cada modalidad de ayuda.

Una vez descrita la evolución general del volumen de largometrajes subvencionados y del presupuesto total destinado a las distintas líneas de ayuda, el siguiente paso consiste en examinar cómo ha evolucionado, dentro de este marco expansivo, la representatividad de los proyectos liderados por mujeres. Para ello, la tabla siguiente recoge el porcentaje de títulos subvencionados con liderazgo femenino en los cargos de Dirección, Guion y Producción Ejecutiva a lo largo del periodo 2018-2025.

Tabla 40. Representatividad de títulos liderados por mujeres desagregados por cargos y años

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
DIRECCIÓN	29%	27%	41%	47%	46%	41%	40%	40%
GUION	36%	28%	55%	57%	40%	41%	37%	36%
P. EJECUTIVA	72%	78%	84%	72%	83%	80%	87%	80%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

La evolución histórica muestra, en primer lugar, que la presencia de mujeres en los proyectos subvencionados no ha seguido una trayectoria homogénea en todos los cargos analizados. En Dirección, la representatividad de los títulos liderados por mujeres parte del 29% en 2018 y desciende ligeramente al 27% en 2019, para experimentar después un avance notable entre 2020 y 2022, cuando alcanza su punto más alto con valores del 41%, 47% y 46%, respectivamente. A partir de 2023 se observa una cierta estabilización en torno al 40%, porcentaje que se mantiene en 2024 y 2025. En conjunto, la serie sugiere una mejora clara respecto al inicio del periodo, aunque sin llegar a consolidar una situación plenamente paritaria.

En Guion, la evolución presenta mayores oscilaciones. Tras situarse en el 36% en 2018 y descender al 28% en 2019, la representatividad de los proyectos con guion liderado por mujeres crece de forma muy intensa en 2020 y 2021, hasta alcanzar el 55% y el 57%, únicos años de la serie en los que este cargo supera con claridad el umbral de la paridad. Sin embargo, a partir de 2022 se produce un retroceso, con porcentajes del 40%, 41%, 37% y 36% hasta 2025. Por tanto, aunque el Guion llegó a configurarse en algunos ejercicios como el espacio de mayor equilibrio e incluso de predominio femenino, la tendencia más reciente apunta a una pérdida de esa ventaja.

El caso de la Producción Ejecutiva presenta un comportamiento claramente diferenciado del resto. Desde el inicio de la serie, este cargo aparece fuertemente feminizado, con porcentajes que oscilan entre el 72% y el 87%. Ya en 2018 las mujeres concentraban el 72% de los títulos subvencionados en este ámbito, porcentaje que asciende al 78% en 2019 y al 84% en 2020, vuelve al 72% en 2021 y repunta después hasta el 83% en 2022, el 80% en 2023, el 87% en 2024 y el 80% en 2025. Esta continuidad

confirma que la Producción Ejecutiva constituye, de forma sostenida, el espacio de mayor presencia femenina dentro de los cargos analizados.

En términos generales, la tabla permite identificar tres patrones. En primer lugar, una mejora sostenida de la representatividad femenina en Dirección respecto a los valores de partida, aunque estabilizada en los últimos años en torno al 40%. En segundo lugar, una trayectoria más irregular en Guion, con un pico de clara mayoría femenina en 2020 y 2021, seguido de una corrección posterior. Y, en tercer lugar, una feminización estructural de la Producción Ejecutiva, que se mantiene constante a lo largo de toda la serie. En consecuencia, la evolución histórica sugiere que los avances en la presencia de mujeres dentro del sistema estatal de ayudas han sido desiguales según el cargo considerado, combinando ámbitos de mayor equilibrio con otros en los que persisten formas más estables de segmentación de género.

2.1. Comparativa de resultados sobre las convocatorias de las ayudas generales y ayudas selectivas: 2018-2025

Una vez analizada la evolución agregada del conjunto de las ayudas estatales a la producción de largometrajes entre 2018 y 2025, resulta necesario desagregar la serie por tipo de convocatoria. Esta distinción permite observar con mayor precisión cómo han evolucionado, de forma diferenciada, las ayudas generales y las ayudas selectivas, tanto en términos de representatividad de los proyectos liderados por mujeres como en lo relativo a la dimensión económica de las concesiones.

La comparación entre ambas líneas reviste especial interés, ya que se trata de modalidades de apoyo con finalidades, requisitos y lógicas de funcionamiento distintas. Mientras las ayudas generales responden en mayor medida a una lógica de sostenimiento industrial, las ayudas selectivas se orientan a respaldar proyectos de especial valor cinematográfico, cultural o social. En consecuencia, el análisis comparado permite identificar si las pautas de presencia de mujeres y las brechas económicas observadas en el conjunto del periodo se reproducen de manera similar en ambas convocatorias o si, por el contrario, presentan comportamientos diferenciados.

Desde esta perspectiva, se analizan dos indicadores principales. En primer lugar, la representatividad de los largometrajes dirigidos por mujeres dentro de cada línea de

ayuda. En segundo lugar, la brecha económica de género, entendida como la diferencia entre la ayuda media recibida por los largometrajes dirigidos por mujeres y la correspondiente a los dirigidos por hombres. Esta distinción resulta importante, ya que un mayor porcentaje de proyectos dirigidos por mujeres no implica necesariamente una distribución equivalente de los recursos en términos de ayuda media.

2.1.1. Convocatorias de las ayudas generales: 2018-2025

La evolución de las ayudas generales entre 2018 y 2025 permite distinguir tres momentos. El primero corresponde a un punto de partida claramente desequilibrado. En 2018, los largometrajes dirigidos por mujeres apenas representaban el 13% de los títulos subvencionados y, además, recibían una financiación media un 17% inferior a la de los proyectos dirigidos por hombres. La situación de 2019 apenas modifica este escenario en términos de presencia, aunque sí introduce un primer cambio en la dimensión económica: la representatividad femenina asciende al 17% y la brecha media pasa a ser ligeramente favorable a las directoras, con un 3%. En estos primeros años, el sistema ya contemplaba incentivos de igualdad en la valoración de los proyectos, pero todavía no incorporaba reservas específicas de crédito para obras realizadas exclusivamente por mujeres.

La segunda etapa se abre en 2020 y coincide con un refuerzo explícito de las medidas de acción positiva. La modificación normativa aprobada ese año endureció los criterios de valoración de la participación femenina e introdujo, por primera vez, una reserva específica del crédito anual de las ayudas generales para proyectos realizados exclusivamente por directoras. Esa reserva se implantó de forma progresiva: 20% en 2020, 25% en 2021 y 35% a partir de 2022. En paralelo, la serie registra el cambio más significativo del periodo: la presencia de largometrajes dirigidos por mujeres pasa del 17% en 2019 al 34% en 2020, asciende al 38% en 2021 y alcanza el 42% en 2022, el valor más alto de toda la serie. La secuencia sugiere una relación clara entre el fortalecimiento de las cláusulas de igualdad y el incremento de la representatividad femenina en esta línea de ayudas.

Tabla 41. Porcentaje de representatividad de títulos dirigidos por mujeres y brecha económica de género por años. Ayudas generales, 2018-2025

	AYUDAS GENERALES							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% M	13%	17%	34%	38%	42%	37%	37%	39%
% €	-17%	3%	5%	-7%	-1%	-4%	-1%	1%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

Ahora bien, ese avance en la presencia de directoras no fue acompañado por una mejora lineal en la distribución económica. Tras una brecha favorable a las mujeres del 5% en 2020, la diferencia vuelve a inclinarse en su contra en 2021, con un -7%, y prácticamente se neutraliza en 2022, con un -1%. Es decir, la normativa parece haber sido especialmente eficaz para ensanchar el acceso de las directoras a las ayudas generales, pero mucho menos concluyente a la hora de asegurar una ventaja sostenida en las cuantías medias.

La tercera etapa, correspondiente al periodo entre 2023 y 2025, muestra un escenario de estabilización en niveles más altos de representatividad y con brechas económicas de baja intensidad. En esos tres ejercicios, los títulos dirigidos por mujeres se sitúan en el 37%, el 37% y el 39%, respectivamente. La brecha económica, por su parte, se mueve en márgenes muy reducidos: -4% en 2023, -1% en 2024 y 1% en 2025. Las convocatorias de estos años mantienen ya consolidada la reserva mínima del 35% para proyectos realizados exclusivamente por directoras, junto con el resto de los criterios de igualdad previstos en las bases y convocatorias.

En conjunto, la serie 2018-2025 sugiere que las ayudas generales han experimentado una transformación relevante en términos de género. La presencia de largometrajes dirigidos por mujeres prácticamente se triplica entre el inicio y el final del periodo, pasando del 13% al 39%, mientras que la brecha económica se reduce desde un -17% hasta valores próximos al equilibrio. La lectura de conjunto indica, por tanto, que las cláusulas de igualdad introducidas y reforzadas desde 2020 han tenido capacidad para modificar la composición de los proyectos beneficiarios, aunque su impacto sobre la distribución media de los recursos haya sido más irregular. Desde esta perspectiva, las

ayudas generales muestran una mejora clara en representatividad, acompañada de una corrección parcial, pero no definitiva, de la desigualdad económica.

2.1.2. Convocatorias de las ayudas selectivas: 2018-2025

La evolución de las ayudas selectivas entre 2018 y 2025 muestra una trayectoria distinta a la observada en las ayudas generales. Si en estas últimas el punto de partida era claramente desfavorable para las directoras, en las ayudas selectivas la representatividad de los títulos dirigidos por mujeres partía ya de niveles comparativamente más altos. Esta línea presenta desde el inicio del periodo una mayor permeabilidad a los proyectos dirigidos por mujeres, aunque esa mejor posición relativa en términos de acceso no se ha traducido de forma estable en una igualdad económica sostenida.

En 2018, los largometrajes dirigidos por mujeres representan el 38% de los títulos beneficiarios de ayudas selectivas y concentran también el 38% del presupuesto adjudicado. En 2019, la representatividad se sitúa en el 36%, mientras que el peso presupuestario de los proyectos dirigidos por mujeres alcanza el 38%. A partir de 2020 se produce un avance significativo: la presencia de largometrajes con directoras asciende al 44% y el porcentaje de presupuesto adjudicado a estos proyectos se sitúa igualmente en el 44%. Este cambio coincide con la incorporación de una reserva presupuestaria específica del 35% para proyectos realizados exclusivamente por directoras.

El punto más alto de la serie se alcanza en 2021, cuando los largometrajes dirigidos por mujeres representan el 51% de los títulos beneficiarios y concentran también el 51% del presupuesto. Se trata del único ejercicio del periodo en el que los proyectos dirigidos por mujeres superan el umbral de la paridad en esta línea de ayudas. En 2022, tras la elevación de la reserva presupuestaria al 40%, la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres se mantiene en niveles muy elevados, con un 49%, y el mismo porcentaje del presupuesto adjudicado.

A partir de 2023 se observa una cierta corrección, aunque la serie continúa situada dentro del intervalo de distribución equitativa. En 2023, los proyectos dirigidos por mujeres representan el 44% de los títulos y concentran el 44% del presupuesto. En 2024,

la representatividad desciende al 40%, mientras que el peso presupuestario de estos proyectos se sitúa en el 41%. Finalmente, en 2025, los largometrajes dirigidos por mujeres representan el 41% de las ayudas selectivas concedidas y concentran el 40% del presupuesto adjudicado, en línea con la reserva vigente.

Tabla 42. Porcentaje de representatividad de títulos dirigidos por mujeres y brecha económica de género por años. Ayudas selectivas 2018-2025

	AYUDAS SELECTIVAS							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% M	23%	36%	44%	51%	49%	44%	40%	41%
% €	9%	5%	0%	-6%	-1%	0,08%	-9%	-6%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

La lectura conjunta de estos indicadores permite distinguir entre tres dimensiones diferentes. En primer lugar, la representatividad de los largometrajes dirigidos por mujeres muestra una evolución favorable respecto al inicio del periodo, especialmente desde 2020. En segundo lugar, el porcentaje de presupuesto adjudicado a estos proyectos se mantiene, en términos generales, en valores muy próximos a su peso numérico dentro de las concesiones. En tercer lugar, la brecha económica introduce una lectura más matizada, ya que mide la diferencia entre la ayuda media recibida por los proyectos dirigidos por mujeres y la correspondiente a los proyectos dirigidos por hombres.

Desde esta última perspectiva, la evolución resulta más irregular. En 2018 y 2019 la diferencia media fue favorable a los largometrajes dirigidos por mujeres, con brechas inversas del 9% y el 5%, respectivamente. En 2020 se alcanza una situación de equilibrio, con una brecha del 0%. Sin embargo, a partir de 2021 reaparecen diferencias negativas en varios ejercicios: -6% en 2021, -1% en 2022, una situación prácticamente neutra en 2023, con un 0,08%, y nuevas brechas desfavorables en 2024 y 2025, con un -9% y un -6%, respectivamente.

Por tanto, las ayudas selectivas muestran una evolución ambivalente. Por un lado, han funcionado como una línea más abierta a la dirección de mujeres que las ayudas generales, con porcentajes de representatividad situados en valores altos durante todo

el periodo y dentro del intervalo equitativo desde 2020. Además, la incorporación y posterior ampliación de la reserva presupuestaria parecen haber contribuido a consolidar un suelo mínimo de presencia económica para los proyectos dirigidos por mujeres. Por otro lado, esta presencia presupuestaria no garantiza por sí sola una igualdad en la ayuda media recibida, ya que en los últimos ejercicios vuelven a observarse diferencias desfavorables para las directoras.

2.2. Comparativa y evolución de las convocatorias de ayudas y su relación con las medidas de fomento de igualdad en las mismas: 2018-2025

La comparación entre ayudas generales y ayudas selectivas durante el periodo 2018-2025 muestra que ambas líneas han seguido trayectorias distintas en términos de género. Las ayudas selectivas han ofrecido, de forma sostenida, un marco más favorable para la presencia de largometrajes dirigidos por mujeres, con porcentajes de representatividad superiores a los registrados en las ayudas generales a lo largo de toda la serie. Además, desde 2020 se sitúan dentro del intervalo de distribución equitativa, con valores comprendidos entre el 40% y el 51%.

Las ayudas generales, por su parte, parten de una situación mucho más desfavorable, con solo un 13% de largometrajes dirigidos por mujeres en 2018. Sin embargo, son también las que evidencian una mejora más intensa en el periodo, coincidiendo con el refuerzo progresivo de las cláusulas de igualdad y de las reservas de crédito para proyectos realizados exclusivamente por directoras. En 2025, la representatividad de directoras en esta línea alcanza el 39%, situándose muy próxima al umbral mínimo de distribución equitativa.

Tabla 43. Ayudas generales: baremo de igualdad, reserva presupuestaria, representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres, porcentaje presupuestario adjudicado y brecha económica

AYUDAS GENERALES	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% baremo = igualdad	20%	30%	22%	26%+	26%+	26%+	26%+	26%+
% larg. direc. M	13%	17%	34%	38%	42%	37%	37%	39%
% reserva presupuesto			20%	25%	35%	35%	35%	35%
% presu. proy. dirigidos por mujeres	11%	17%	36%	36%	42%	37%	36%	40%
% brecha €	-17%	3%	5%	-7%	-1%	-4%	-1%	1%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Desde el punto de vista económico, ambas líneas muestran una reducción de las grandes brechas iniciales y una tendencia general hacia diferencias de menor intensidad, aunque con comportamientos distintos. En las ayudas generales, la serie concluye en una situación prácticamente equilibrada e incluso ligeramente favorable a las directoras, con una brecha del 1% en 2025. En las ayudas selectivas, en cambio, los últimos ejercicios reflejan una reaparición de brechas negativas, con un -9% en 2024 y un -6% en 2025, pese a que la representatividad y el peso presupuestario de los proyectos dirigidos por mujeres se mantienen dentro de parámetros equitativos.

Tabla 44. Ayudas selectivas (2018-2025): baremo de igualdad, reserva presupuestaria, representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres, porcentaje presupuestario adjudicado y brecha económica

AYUDAS SELECTIVAS	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% baremo = igualdad	23%	25%	29%	29%+	29%+	29%+	29%+	29%+
% larg. direc. M	38%	36%	44%	51%	49%	44%	40%	41%
% reserva presupuesto			35%	35%	40%	40%	40%	40%
% presu. proy. dirigidos por mujeres	38%	38%	44%	51%	49%	44%	41%	40%
% brecha €	9%	5%	0%	-6%	-1%	0,08%	-9%	-6%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Esta diferencia permite extraer una conclusión relevante: las ayudas selectivas han sido más permeables a la dirección de mujeres en términos de acceso y presencia presupuestaria, mientras que las ayudas generales han mostrado una transformación más acusada respecto a su punto de partida. No obstante, en ninguna de las dos líneas puede afirmarse que la igualdad económica esté plenamente consolidada. La presencia de mujeres entre los proyectos beneficiarios ha mejorado de forma significativa, pero la cuantía media recibida sigue presentando oscilaciones que obligan a mantener el seguimiento diferenciado por tipo de convocatoria.

En conjunto, la serie 2018-2025 confirma que las medidas de igualdad han tenido un efecto relevante en la composición de las ayudas públicas al cine, especialmente a partir de 2020. Su impacto es visible en el aumento del peso de los largometrajes dirigidos por mujeres dentro del sistema y en la consolidación de porcentajes próximos o equivalentes a los umbrales de reserva presupuestaria. Sin embargo, los datos muestran también que la mejora en la representatividad no corrige automáticamente las diferencias económicas. La persistencia de brechas en la ayuda media podría estar relacionada, al menos en parte, con una desigualdad previa en la propia configuración económica de los proyectos: si los largometrajes dirigidos por mujeres concurren con presupuestos más bajos, menor financiación acreditada o menor dimensión industrial, la cuantía finalmente concedida tenderá también a ser inferior, incluso cuando el acceso a la ayuda esté garantizado o corregido mediante medidas de acción positiva.

Esta hipótesis desplaza el análisis más allá del momento de la concesión y obliga a ampliar la comprensión de la desigualdad hacia las fases previas de diseño presupuestario, captación de financiación, estructura empresarial y acceso a proyectos de mayor escala. Por ello, el análisis comparado de ayudas generales y selectivas permite concluir que las políticas de acción positiva han sido necesarias y eficaces para ampliar el acceso, pero todavía insuficientes para garantizar una igualdad plenamente sostenida en la distribución media de los recursos si no se atienden también las condiciones de partida con las que mujeres y hombres concurren a las ayudas.

OBJETIVO 3

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

El presente objetivo analiza la representatividad de los largometrajes liderados por mujeres en las ayudas autonómicas destinadas al desarrollo y la producción cinematográfica. Las comunidades autónomas constituyen un agente fundamental dentro del ecosistema público de financiación del cine, no solo por su capacidad para complementar las ayudas estatales, sino también por su papel en el impulso de cinematografías territoriales, la descentralización de la producción audiovisual y el fortalecimiento de tejidos industriales locales.

El estudio de estas ayudas permite observar en qué medida los recursos públicos autonómicos contribuyen a favorecer el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo en el largometraje, así como identificar posibles diferencias territoriales en la incorporación de criterios de igualdad, en la distribución económica de los fondos y en el peso que adquieren los proyectos liderados por mujeres dentro de cada convocatoria. En este sentido, el análisis autonómico resulta especialmente relevante, ya que las políticas culturales y audiovisuales desarrolladas por las comunidades autónomas presentan una gran diversidad en cuanto a diseño, objetivos, modalidades de ayuda, criterios de valoración, dotaciones presupuestarias y sistemas de publicación de resultados.

La muestra de estudio está compuesta por las líneas de ayuda autonómicas dirigidas a largometrajes, fundamentalmente en las modalidades de producción y desarrollo, correspondientes al año de análisis. Para garantizar la comparabilidad con los informes anteriores y mantener una lectura homogénea de la serie, se ha seguido el criterio metodológico aplicado en el *Informe CIMA 2024*: en aquellos casos en los que el año de convocatoria y el año de resolución no coinciden, la ayuda se adscribe al año de la convocatoria o al ejercicio presupuestario al que corresponde la línea, y no necesariamente al año en que se publica la resolución definitiva. De este modo, una convocatoria correspondiente al ejercicio 2025 se computa dentro del análisis de 2025 aunque su resolución se publique en 2026. La fecha de resolución se utiliza, en estos

casos, como fuente documental para confirmar los títulos beneficiarios, los importes concedidos y la distribución final de las ayudas.

Este criterio resulta especialmente importante en el ámbito autonómico, donde los calendarios administrativos no siempre coinciden con el año natural. Algunas líneas se convocan en un ejercicio y se resuelven en el siguiente, mientras que otras presentan resoluciones parciales, modificaciones posteriores o pagos asociados a ejercicios diferentes. Tomar como referencia el año de convocatoria o ejercicio de la ayuda permite evitar duplicidades, mantener la coherencia temporal del análisis y vincular cada línea de financiación con la política pública diseñada para el año objeto de estudio.

La recopilación de información se ha realizado mediante una doble vía. Por un lado, algunas comunidades autónomas han colaborado facilitando datos, documentación o aclaraciones específicas sobre las líneas convocadas, los proyectos beneficiarios, los importes concedidos y/o la identificación de los largometrajes subvencionados. En concreto, han facilitado información Andalucía, Aragón, Canarias, Castilla y León, Cataluña, Galicia, Comunidad de Madrid, Comunidad Foral de Navarra y Extremadura. Asimismo, Castilla-La Mancha respondió indicando que no disponía de datos relativos al criterio solicitado.

Por otro lado, en aquellas comunidades que no han facilitado información directa o cuya respuesta ha sido incompleta —Comunitat Valenciana, Principado de Asturias, País Vasco, Illes Balears, Cantabria, Región de Murcia y La Rioja—, los datos han sido reconstruidos a partir de fuentes públicas disponibles, principalmente convocatorias, resoluciones oficiales, boletines autonómicos, páginas institucionales, fichas de proyectos, catálogos profesionales, notas de prensa y páginas web especializadas. Cuando la información no ha podido ser completada en su totalidad, se ha indicado la limitación correspondiente, especialmente en aquellos casos en los que no ha sido posible relacionar todos los importes concedidos con títulos concretos o identificar con precisión los cargos de liderazgo de los proyectos beneficiarios.

El análisis se centra, por tanto, en la identificación de largometrajes dirigidos por mujeres, atendiendo a la ocupación del cargo de Dirección como variable principal para clasificar los proyectos. A partir de esta identificación, se estudian tanto la

representatividad numérica de los largometrajes beneficiarios como la distribución económica de los importes concedidos, con el objetivo de observar si la presencia de mujeres en la Dirección se corresponde con una asignación proporcional de los recursos públicos.

Para el cálculo de la diferencia porcentual entre la ayuda media recibida por los largometrajes dirigidos por mujeres y por hombres, se toma como referencia la media económica superior entre ambas categorías. Así, el porcentaje expresa la distancia relativa entre las dos medias sin generar valores sobredimensionados cuando una de ellas es muy reducida. El signo positivo indica una diferencia favorable a los proyectos dirigidos por mujeres, mientras que el signo negativo indica una diferencia favorable a los proyectos dirigidos por hombres, a la cual denominamos brecha económica de género. Cuando una de las categorías no cuenta con proyectos subvencionados, no se calcula la diferencia porcentual, ya que no existe una media comparable.

Asimismo, el objetivo incorpora una lectura territorial que permite comparar los resultados entre comunidades autónomas y detectar diferencias significativas en el acceso de las mujeres a las ayudas, en la cuantía media recibida por los proyectos liderados por mujeres y por hombres, y en la existencia o ausencia de medidas específicas de fomento de la igualdad. Estas medidas pueden aparecer bajo la forma de criterios de valoración, puntuaciones específicas, reservas presupuestarias, cuotas, líneas diferenciadas o cláusulas orientadas a corregir desigualdades estructurales en el acceso a la financiación.

En definitiva, este objetivo permite aproximarse al papel que desempeñan las políticas autonómicas de apoyo al cine en la reducción o reproducción de las brechas de género en la financiación pública del largometraje. Más allá de la presencia de mujeres en los proyectos beneficiarios, el análisis de los importes concedidos permite valorar si dicha presencia se traduce en un acceso efectivo y equilibrado a los recursos económicos. De este modo, el estudio contribuye a identificar avances, resistencias y diferencias territoriales en la incorporación de la igualdad dentro de las políticas públicas audiovisuales desarrolladas por las comunidades autónomas.

A continuación, se detallan las líneas de ayuda convocadas en 2025 incluidas en el estudio y, cuando alguna no se ha incorporado, se explica el motivo.

CC. AA.	Líneas de ayudas incluidas en el estudio
Andalucía	Resolución de 11 de diciembre de 2024, de la Dirección de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, por la que se convocan para el año 2025 subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, a la producción de proyectos de largometrajes, documentales y otras obras audiovisuales en Andalucía. Resolución de 13 de diciembre de 2024, de la Dirección de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, por la que se convocan para el año 2025 subvenciones al desarrollo de proyectos de obras audiovisuales en Andalucía.
Aragón	Orden ECD/838/2025, de 9 de julio, por la que se convocan ayudas a la producción audiovisual en el año 2025, para la realización de medimetrajes o largometrajes por empresas del sector audiovisual. Incluye dos modalidades: ayudas para desarrollo de proyectos y ayudas a la producción y posproducción. Orden ECD/1632/2025, de 24 de noviembre, por la que se resuelve la convocatoria de ayudas a la producción audiovisual para la realización de medimetrajes o largometrajes por empresas del sector audiovisual para el ejercicio 2025.
Canarias	Orden de 8 de agosto de 2025, por la que se convocan, para el ejercicio 2025, subvenciones destinadas a la producción y coproducción minoritaria de largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales. Orden de 11 de agosto de 2025, por la que se convocan, para el ejercicio 2025, subvenciones destinadas al desarrollo de largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales, así como a la producción de cortometrajes. A efectos del objetivo, solo se computa la parte correspondiente a desarrollo de largometrajes.
Cantabria	Resolución SRECD/25/09/2025, de 24 de septiembre de 2025, por la que se convocan ayudas a la producción de largometrajes y series audiovisuales. Resolución SRECD/25/09/2025, de 24 de septiembre de 2025, por la que se convocan ayudas al desarrollo de largometrajes y series audiovisuales. Ambas líneas fueron resueltas mediante publicaciones en el BOC de 1 de abril de 2026, pero corresponden a la convocatoria 2025.
Castilla-La Mancha	No se incorpora al análisis comparado de largometrajes de 2025. Con la documentación oficial localizada, no consta una convocatoria específica de largometrajes publicada en 2025. La convocatoria oficial identificada en 2025 corresponde a producción de cortometrajes, por lo que queda fuera del objeto de este objetivo.
Castilla y León	Convocatoria 2025 de subvenciones destinadas a financiar la preproducción, producción y distribución de largometrajes, documentales y ficción, así como pilotos de series de animación y de televisión. La resolución de concesión se publica en noviembre de 2025.
Cataluña	Convocatorias del ICEC 2025 correspondientes a subvenciones para la producción de largometrajes cinematográficos de ficción; subvenciones para la producción de obras audiovisuales de animación; subvenciones para la producción de largometrajes cinematográficos documentales; y subvenciones para fomentar coproducciones internacionales minoritarias de largometrajes cinematográficos.
Comunidad de Madrid	Orden 1180/2025, de 22 de mayo, por la que se convocan ayudas a empresas audiovisuales para la producción de largometrajes en la Comunidad de Madrid en 2025, resuelta mediante Orden 2824/2025, de 28 de noviembre. Orden 2520/2024, de 26 de diciembre, por la que se convocan ayudas a empresas audiovisuales para el desarrollo de proyectos audiovisuales en la Comunidad de Madrid en 2025, resuelta mediante Orden 2465/2025, de 17 de octubre.
Comunidad Foral de Navarra	Generazinema Producción 2025: ayudas a la producción de proyectos cinematográficos y audiovisuales, resueltas mediante Resolución 186E/2025. Generazinema Desarrollo 2025:

	ayudas para el desarrollo de proyectos cinematográficos y audiovisuales de ficción, documental de creación o animación.
Comunitat Valenciana	Resolución de concesión de subvenciones destinadas al fomento de la escritura de guion y al desarrollo y preparación de proyectos de obras audiovisuales en la Comunitat Valenciana para el año 2025. A efectos del objetivo, solo se computa la modalidad de desarrollo y preparación de proyectos de largometraje. Resolución de concesión de las ayudas a la producción de obras audiovisuales en la Comunitat Valenciana para los ejercicios 2025, 2026 y 2027.
Extremadura	Resolución de 11 de noviembre de 2024, publicada en el DOE de 3 de enero de 2025, por la que se convocan ayudas destinadas al desarrollo de proyectos audiovisuales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2025. Resolución de 7 de abril de 2025, publicada en el DOE de 28 de abril de 2025, por la que se aprueba la convocatoria de ayudas a la producción de nuevos largometrajes en Extremadura.
Galicia	CT207A: subvenciones para la producción y coproducción de proyectos audiovisuales gallegos, convocatoria 2025. CT207B: subvenciones para el desarrollo de proyectos audiovisuales gallegos, convocatoria 2025.
La Rioja	No se incorpora al análisis. No se ha localizado una línea autonómica específica de ayudas a largometrajes en 2025 comparable con las incluidas en el resto de comunidades.
Illes Balears	Resolución del presidente del Institut d'Indústries Culturals de les Illes Balears, de 28 de julio de 2025, por la que se convocan subvenciones para apoyar la producción y coproducción de obras audiovisuales para el año 2025. A efectos del objetivo, se computan las modalidades correspondientes a largometrajes de ficción, animación y documental. Resolución por la que se conceden y se deniegan las subvenciones para apoyar la producción y coproducción de obras audiovisuales para el año 2025.
País Vasco	Orden de 20 de mayo de 2025, por la que se convocan subvenciones para la producción audiovisual en 2025. A efectos del objetivo, se incluyen las modalidades de largometrajes cinematográficos de ficción, largometrajes de animación y largometrajes documentales de creación. Orden de 20 de mayo de 2025, por la que se convocan subvenciones para el desarrollo de proyectos audiovisuales en 2025. A efectos del objetivo, se computa la modalidad de desarrollo de largometrajes.
Principado de Asturias	Resolución de 30 de diciembre de 2024, por la que se convocan anticipadamente subvenciones públicas 2025 dirigidas a profesionales y empresas para la ejecución de proyectos culturales y acciones de formación y movilidad. Dentro de esta convocatoria, se incorpora la Línea 4, sector del audiovisual y el cine, depurando únicamente las acciones vinculadas a producción y desarrollo de largometrajes o proyectos de largometraje. Convocatoria específica de proyectos audiovisuales en asturiano y gallego-asturiano o eonaviego, incorporada solo cuando puede identificarse un largometraje o proyecto de largometraje y su dirección.
Región de Murcia	Convocatoria de ayudas económicas, en régimen de concurrencia competitiva, destinadas a la producción de obras audiovisuales para cine, televisión y plataformas digitales. A efectos del objetivo, se computan las películas cinematográficas o largometrajes y se excluyen otros formatos no comparables. Ayudas al desarrollo de proyectos del sector audiovisual, en la medida en que los proyectos puedan identificarse como largometrajes o proyectos de largometraje.

1. Subvenciones autonómicas y representatividad de títulos dirigidos por mujeres en las convocatorias de 2025

En 2025 se dispone de información relativa a líneas autonómicas de ayuda al largometraje en Andalucía, Aragón, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Foral de Navarra, Comunitat Valenciana, Extremadura, Galicia, Illes Balears, País Vasco, Principado de Asturias y Región de Murcia. Castilla-La Mancha no se incorpora al análisis comparado, al no haberse localizado una convocatoria específica de largometrajes publicada en 2025. Por su parte, La Rioja se menciona únicamente como nota metodológica, ya que no dispone de una convocatoria específica de ayudas a largometrajes equiparable a las incluidas en este objetivo y la información localizada no permite clasificar con seguridad la dirección del proyecto audiovisual identificado.

A partir de esta información, se procede a exponer los resultados obtenidos en el estudio de las líneas de ayudas autonómicas destinadas a largometrajes en 2025. El análisis se centra en la representatividad de los títulos dirigidos por mujeres, hombres o equipos mixtos, así como en la distribución económica de los importes concedidos, atendiendo únicamente a aquellos proyectos cuya dirección ha podido ser identificada con suficiente fiabilidad. Esta delimitación permite trabajar con una muestra comparable entre territorios y evitar la inclusión de líneas audiovisuales no homologables con el objeto de estudio.

1.1. Resultados por comunidad autónoma

Andalucía

Andalucía articula en 2025 su apoyo al largometraje a través de dos líneas específicas. La primera es la de subvenciones al desarrollo de proyectos de obras audiovisuales en Andalucía, destinada a la fase previa a la producción. La segunda es la de subvenciones a la producción de proyectos de largometrajes, documentales y otras obras audiovisuales en Andalucía, estructurada en tres sublíneas: Línea 1, producción de

largometrajes de ficción o animación y películas para la televisión dirigidos por nuevos realizadores y realizadoras; Línea 2, producción de largometrajes de ficción o animación y películas para la televisión; y Línea 3, producción de documentales. Ambas se tramitan en régimen de concurrencia competitiva.

En materia de igualdad, Andalucía incorpora criterios de valoración vinculados al fomento de la presencia de mujeres, aunque con formulaciones distintas según la línea. En la convocatoria de desarrollo, la valoración incluye puntuación específica para la presencia de mujeres en cargos decisorios: Producción Ejecutiva, Dirección y Guion, con 1 punto adicional en cada caso cuando dichos cargos son asumidos por mujeres, y puntuación proporcional en el caso del Guion compartido. En la línea de Producción, las tres sublíneas incorporan como criterio el porcentaje de participación de mujeres en el equipo técnico de la producción, con una valoración de hasta 8 puntos. No obstante, en Producción no se identifica una reserva presupuestaria ni una puntuación específica y autónoma por Dirección femenina, sino una medida de valoración más amplia vinculada a la participación de mujeres en el equipo técnico. Asimismo, la convocatoria incluye cláusulas generales de cumplimiento normativo en materia de igualdad, como la exclusión de entidades sancionadas o condenadas por prácticas discriminatorias por razón de sexo o género.

Desde el punto de vista metodológico, en el momento de elaboración de este informe solo se ha dispuesto del vuelco de datos desagregado correspondiente a la línea de Producción. Por ello, aunque la línea de Desarrollo forma parte del sistema andaluz de ayudas al largometraje en 2025, no resulta posible incorporarla al análisis estadístico comparado con el mismo nivel de precisión. En consecuencia, no procede elaborar una tabla global agregada del conjunto de Andalucía, ya que los datos actualmente disponibles reflejan únicamente la línea de Producción.

1) Subvenciones al desarrollo de proyectos de obras audiovisuales

La línea de Desarrollo integra la arquitectura andaluza de apoyo al audiovisual en 2025 y se dirige a la fase de preparación de proyectos audiovisuales. No obstante, en el momento de cierre de este informe no se dispone de un vuelco de datos desagregado por sexo en la Dirección y cuantía concedida que permita su explotación en los mismos

términos que en otras comunidades autónomas. Por ello, esta línea puede describirse desde el punto de vista normativo, pero no incorporarse todavía al análisis estadístico comparado.

2) Subvenciones a la producción de proyectos de largometrajes, documentales y otras obras audiovisuales

El análisis cuantitativo de Andalucía en 2025 se circunscribe, por tanto, a la línea de Producción, única para la que se dispone de datos desagregados utilizables en el momento de elaboración del informe. En esta línea, los datos disponibles muestran 39 largometrajes subvencionados, de los cuales el 28% está dirigido exclusivamente por mujeres, un 5% presenta Dirección mixta y el 67% está dirigido exclusivamente por hombres. Desde el punto de vista de la composición de los títulos beneficiarios, la línea presenta así una estructura claramente masculinizada tras el cargo de Dirección.

Tabla 45. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección. Línea de Producción. Andalucía, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	39	11	2	26
% repr.	100%	28%	5%	67%
Imp. total	5.215.000,00 €	1.247.626,24 €	79.000,00 €	3.888.373,76 €
% imp.	100%	24%	2%	75%
Media	133.717,95 €	113.420,57 €	39.500,00 €	149.552,84 €
D.M-H		-36.132,27 €		
% dif.		-24%		

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por la fuente oficial.

En términos económicos, los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 24% del presupuesto total, mientras que los dirigidos por hombres reciben el 75%. La Dirección mixta concentra el 2% restante. Por tanto, el peso económico de los proyectos dirigidos por mujeres resulta inferior a su peso en número de obras. La diferencia media entre largometrajes asciende a -36.132,27 euros, lo que equivale a una brecha económica del -24% en perjuicio de los largometrajes dirigidos por mujeres.

En consecuencia, la línea de producción de Andalucía presenta una doble desigualdad: menor presencia de mujeres entre los proyectos subvencionados y una posición económica media también más desfavorable para aquellas que resultan beneficiarias.

Si se desagrega la línea de Producción por sublíneas, se observa con más precisión cómo se articula esta desigualdad.

2.1. Línea 1: Producción de largometrajes de ficción o animación y películas para la televisión dirigidos por nuevos realizadores o realizadoras

En la Línea 1 se subvencionan 11 proyectos, la representatividad de los largometrajes dirigidos por mujeres corresponde a un 36%, frente a un 64% de Dirección masculina. En términos económicos, los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 34% del total de la sublínea, mientras que los dirigidos por hombres el 66%. La diferencia media entre ambas categorías asciende -17.705,64 euros, lo que equivale a una brecha económica de género del -10%.

Tabla 46. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección.
Línea 1: Producción de largometrajes de ficción o animación. Andalucía, 2025

LÍNEA 1:	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	11	4	0	7
% repr.	100%	36%	0%	64%
Imp. total	1.928.668,20 €	656.265,00 €	-	1.272.403,20 €
% imp.	100%	34%	0%	66%
Media	175.333,47 €	164.066,25 €	-	181.771,89 €
D.M-H		-17.705,64 €		
% dif.		-10%		

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por la fuente oficial.

2.2. Línea 2: Producción de largometrajes

En la Línea 2 se subvencionan 9 proyectos, de los cuales el 11% está dirigido por mujeres y 89% por hombres, sin presencia de Dirección mixta. En términos económicos, la diferencia media entre proyectos asciende a 37.500,00 euros, lo que equivale a una brecha económica inversa del 13% a favor de la directora. La Línea 2 presenta así el caso más claramente masculinizado de las tres sublíneas en términos de acceso. Sin embargo, el largometraje cuya dirección la realiza una mujer obtiene una ayuda superior a la media masculina, de modo que la desigualdad se concentra aquí de forma muy acusada en la representatividad, pero no en la cuantía media.

Tabla 47. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección.
Línea 2: Producción de largometrajes. Andalucía, 2025

LÍNEA 2:	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	9	1	0	8
% repr.	100%	11%	0%	89%
Imp. total	2.400.000,00 €	300.000,00 €		2.100.000,00 €
% imp.	100%	13%	0%	88%
Media	266.666,67 €	300.000,00 €	-	262.500,00 €
D.M-H		37.500,00 €		
% dif.		13%		

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por la fuente oficial.

2.3. Línea 3: Producción de documentales

En la Línea 3 se subvencionan 19 proyectos, de los cuales el 32% está dirigido por mujeres, el 11% presenta Dirección mixta y el 58% está dirigido por hombres. En términos económicos, la diferencia media entre largometrajes dirigidos por mujeres y por hombres asciende a 1.653,79 euros, lo que equivale a una brecha económica inversa del 3% a favor de las directoras. La Línea 3 presenta el comportamiento más equilibrado del conjunto de la producción andaluza. Aunque los hombres siguen siendo mayoría, la presencia de mujeres es más alta que en las otras sublíneas y la cuantía media resulta ligeramente favorable a las directoras.

Si se pone en relación la representatividad de los largometrajes dirigidos por mujeres con la estructura económica de cada sublínea, se observa que la desigualdad no se expresa únicamente en el número total de proyectos beneficiarios, sino también en la posición que ocupan dentro de las distintas modalidades de ayuda. La Línea 2, que es la sublínea con mayor presupuesto total y con la ayuda media más elevada, 266.666,67 euros por proyecto, presenta la menor presencia de largometrajes dirigidos por mujeres, con solo un 11% de representatividad. En cambio, la Línea 3, destinada a documentales, es la que presenta la ayuda media más baja, 46.649,04 euros de media, y registra una presencia de mujeres más elevada, del 32%, además de incorporar un 11% de Dirección mixta.

Tabla 48. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección.
Línea 3: Producción de documentales. Andalucía, 2025

LÍNEA 3:	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	19	6	2	11
% repr.	100%	32%	11%	58%
Imp. total	886.331,80 €	291.361,24 €	79.000,00 €	515.970,56 €
% imp.	100%	33%	9%	58%
Media	46.649,04 €	48.560,21 €	39.500,00 €	46.906,41 €
D.M-H		1.653,79 €		
% dif.		3%		

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por la fuente oficial.

No obstante, la hipótesis de que las mujeres se concentran de forma directa en las líneas de menor importe debe matizarse. La mayor representatividad porcentual de largometrajes dirigidos por mujeres se encuentra en la Línea 1, con un 36%, cuya ayuda media de 175.333,47 euros se sitúa en una posición intermedia entre la Línea 2 y la Línea 3. Por tanto, más que una concentración exclusiva en las ayudas de menor cuantía, los datos apuntan a una menor presencia de mujeres en la sublínea económicamente más fuerte y de mayor intensidad media de financiación.

En cuanto a las brechas económicas internas, las diferencias son también desiguales según la modalidad. La Línea 1 presenta una brecha del -10% en perjuicio de los proyectos dirigidos por mujeres; la Línea 2, pese a ser la más masculinizada en términos de acceso, muestra una diferencia media favorable a la única directora beneficiaria; y la Línea 3 presenta una leve ventaja económica a favor de las directoras. Esto indica que la brecha global del -24% en la línea de Producción no se explica solo por la diferencia media dentro de cada sublínea, sino también por la distribución de mujeres y hombres entre modalidades de financiación con intensidades económicas muy distintas. La infrarrepresentación de mujeres en la Línea 2, la de mayor dotación media, condiciona de manera significativa el resultado global.

Con los datos actualmente disponibles, Andalucía debe interpretarse en 2025 como un caso en el que el sistema autonómico de ayudas al largometraje se articula a través de dos líneas, Desarrollo y Producción, aunque solo la segunda ha podido incorporarse al análisis estadístico comparado por disponerse de un vuelco desagregado suficiente.

Dentro de la línea de Producción, el comportamiento de las sublíneas es desigual. La Línea 1 muestra la mayor presencia relativa de largometrajes dirigidos por mujeres, aunque mantiene una brecha económica moderada en perjuicio de estas. La Línea 2 concentra la mayor masculinización en el acceso, precisamente dentro de la modalidad con mayor ayuda media, aunque presenta una ventaja económica puntual para la única directora beneficiaria. La Línea 3 es la más equilibrada en términos económicos y presenta una leve diferencia favorable a los largometrajes dirigidos por mujeres, pero se sitúa en la modalidad con menor intensidad media de financiación. En conjunto, la línea de Producción andaluza mantiene una estructura masculinizada y una brecha económica global del -24% en perjuicio de las directoras.

Aragón

El Gobierno de Aragón articula su apoyo al largometraje a través de la convocatoria anual de ayudas a la producción audiovisual para medimetrotrajes o largometrajes, abierta a proyectos de ficción, documental y animación, y estructurada en dos modalidades: Desarrollo de proyectos y Producción/Posproducción. En la convocatoria de 2025, esta línea ha contado con una dotación total de 680.000 euros.

En materia de igualdad, aunque las bases reguladoras de cultura contemplan la igualdad de género como posible criterio general de valoración, la convocatoria específica analizada no incorpora cláusulas de acción positiva dirigidas a fomentar el liderazgo de mujeres en largometrajes. No se observan puntuaciones adicionales, reservas presupuestarias ni mecanismos de desempate vinculados al género. Sí existen, en cambio, cláusulas generales de cumplimiento normativo: quedan excluidas las entidades sancionadas por discriminación de género y se exige declaración responsable de cumplimiento de la legislación de igualdad. En consecuencia, Aragón presenta un modelo con cláusulas de garantía formal en igualdad, pero sin medidas específicas de fomento o incentivo dentro del baremo de ayudas.

En términos generales, las ayudas autonómicas al largometraje muestran una participación destacada de proyectos dirigidos por mujeres. De los 29 largometrajes subvencionados, 15 están dirigidos exclusivamente por mujeres, 2 cuentan con Dirección mixta y 12 están dirigidos exclusivamente por hombres. Esto se traduce en una distribución equitativa en cuanto a representatividad, con un 52% de largometrajes

dirigidos por mujeres, 7% con Dirección mixta y un 41% correspondiente a largometrajes dirigidos por hombres.

Tabla 49. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo. Aragón, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	29	15	2	12
% repr.	100%	52%	7%	41%
Imp. total	679.940,00 €	312.718,00 €	71.040,00 €	296.182,00 €
% imp.	100%	46%	10%	44%
Media	23.446,21 €	20.847,87 €	35.520,00 €	24.681,83 €
D.M-H		-3.833,97 €		
% dif.		-16%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

En términos de importe total concedido, los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 46% de la financiación, frente al 44% de los dirigidos por hombres, mientras que la Dirección mixta reúne el 10% restante. Esta mayor presencia de títulos dirigidos por mujeres no se traduce, por tanto, en una mejor posición económica por obra. La ayuda media de los largometrajes dirigidos exclusivamente por mujeres se sitúa en 20.847,87 euros, frente a 24.681,83 euros en los dirigidos exclusivamente por hombres, lo que supone una diferencia de -3.833,97 euros y una brecha del -16% en perjuicio de las directoras. La Dirección mixta registra la cuantía media más alta, con 35.520,00 euros por proyecto.

En consecuencia, Aragón constituye un caso en el que se alcanza una representatividad equitativa de largometrajes dirigidos por mujeres entre los títulos subvencionados, pero esta posición favorable en términos de presencia no logra eliminar la desigualdad de género en la financiación media recibida. Para identificar con mayor precisión esta dinámica, resulta necesario desagregar los resultados por modalidad de ayuda.

1) Subvención a la línea de Desarrollo

En la línea de Desarrollo, la representatividad de los largometrajes dirigidos exclusivamente por mujeres alcanza el 50% del total de proyectos apoyados, frente al 44% de los dirigidos exclusivamente por hombres y el 6% de Dirección mixta. Esta mayor presencia de directoras se traduce también en una posición económica ligeramente más favorable, ya que los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 53% del importe

total concedido, mientras que los dirigidos por hombres reúnen el 41% y la Dirección mixta el 6% restante. Asimismo, la diferencia media equivale a una ventaja del 11% a favor de las directoras.

Tabla 50. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Desarrollo. Aragón, 2025

Línea Desarrollo	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	16	8	1	7
% repr.	100%	50%	6%	44%
Imp. total	129.940,00 €	68.568,00 €	8.040,00 €	53.332,00 €
% imp.	100%	53%	6%	41%
Media	8.121,25 €	8.571,00 €	8.040,00 €	7.618,86 €
D.M-H		952,14 €		
% dif.		11%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

En consecuencia, la línea de Desarrollo presenta un comportamiento favorable a los proyectos dirigidos por mujeres, tanto en términos de representatividad como de financiación media recibida.

2) Subvención a la línea de Producción-Posproducción

En la línea de Producción-Posproducción, los largometrajes dirigidos exclusivamente por mujeres vuelven a ser mayoritarios en número de títulos, con una representatividad del 54%, frente al 38% de los dirigidos exclusivamente por hombres y el 8% de Dirección mixta. Sin embargo, esta mejor posición en número de proyectos no se traduce en una ventaja económica equivalente.

En términos de importe total, los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 44% de la financiación, exactamente el mismo porcentaje que los dirigidos por hombres, mientras que la Dirección mixta reúne el 11% restante. La desigualdad aparece con claridad al observar la ayuda media por proyecto. La diferencia media entre los largometrajes dirigidos por mujeres o por hombres asciende a -13.691,43 euros, lo que supone una brecha del -28% en perjuicio de las directoras. La Dirección mixta registra, además, la cuantía media más alta, con 63.000,00 euros por proyecto.

Tabla 51. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Producción-Posproducción. Aragón, 2025

Producción-Posproducción	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	13	7	1	5
% repr.	100%	54%	8%	38%
Imp. total	550.000,00 €	244.150,00 €	63.000,00 €	242.850,00 €
% imp.	100%	44%	11%	44%
Media	42.307,69 €	34.878,57 €	63.000,00 €	48.570,00 €
D.M-H		-13.691,43 €		
% dif.		-28%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Por tanto, en la línea de Producción-Posproducción se reproduce una dinámica en la que la mayor representatividad de mujeres entre los títulos beneficiarios no logra corregir la desigualdad en la financiación media.

El contraste entre ambas líneas resulta especialmente significativo. Mientras que en desarrollo los largometrajes dirigidos por mujeres combinan una mayor representatividad con una posición económica más ventajosa, en Producción-Posproducción esa ventaja desaparece y se transforma en una brecha desfavorable en la cuantía media recibida. Esto sugiere que el acceso de las mujeres a la financiación autónoma en Aragón es más favorable en las fases iniciales de gestación de los proyectos, pero encuentra mayores límites en la fase de producción, donde se concentran los importes más altos y persiste una desigualdad económica más acusada.

Si se pone en relación la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres con la intensidad económica de cada línea, los datos no muestran una concentración de directoras en la modalidad de menor importe, ya que su presencia es incluso ligeramente superior en Producción-Posproducción, con un 54%, frente al 50% registrado en Desarrollo. Sin embargo, sí se observa que la brecha económica aparece de forma más intensa en la línea de mayor cuantía media. En Desarrollo, donde la ayuda media total es de 8.121,25 euros, las directoras presentan una ventaja económica del 11%. En cambio, en Producción-Posproducción, donde la ayuda media total asciende a 42.307,69 euros, la diferencia se invierte y alcanza un -28% en perjuicio de los largometrajes dirigidos por mujeres.

Por tanto, en Aragón la desigualdad no se explica por una menor presencia de mujeres en las líneas de mayor importe, sino por una peor posición económica media dentro de la modalidad de Producción-Posproducción. Esta dinámica resulta especialmente relevante porque dicha modalidad concentra el grueso del presupuesto autonómico analizado: 550.000 euros de los 679.940 euros concedidos, es decir, el 81% del presupuesto total. En consecuencia, aunque las mujeres acceden de forma mayoritaria a ambas líneas, la brecha global del -16% se genera principalmente en la fase de Producción-Posproducción, donde se juega la parte más sustantiva de la financiación pública.

En conjunto, Aragón presenta unos resultados ambivalentes. Por un lado, registra una representatividad elevada de largometrajes dirigidos por mujeres, incluso mayoritaria en el conjunto de las ayudas y en las dos modalidades analizadas. Por otro lado, esta presencia no se traduce en una distribución económica plenamente equilibrada, ya que la modalidad con mayor dotación presupuestaria y mayor ayuda media presenta una brecha económica de género significativa. Así, el caso aragonés muestra que alcanzar una presencia numérica equilibrada o incluso favorable no garantiza por sí solo la igualdad efectiva en el acceso a los recursos económicos de mayor intensidad.

Canarias

En 2025, el Gobierno de Canarias articula su apoyo al audiovisual vinculado al largometraje a través de tres líneas: desarrollo de largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales, producción de largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales y coproducción minoritaria de largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales. La línea de Desarrollo cuenta con una dotación de 340.000 euros, la línea de Producción, 1.606.750,00 euros y la línea de Coproducción minoritaria, 673.250,00 euros. En conjunto, las líneas canarias vinculadas al largometraje incluidas en este análisis ascienden a 2.620.000,00 euros computados.

A diferencia de otros modelos autonómicos sin incentivos específicos, Canarias sí incorpora cláusulas explícitas de fomento de la igualdad en el baremo. En la línea de Desarrollo, el apartado de igualdad alcanza un máximo de 8 puntos, de los cuales 7 puntos corresponden al fomento de la igualdad de género; dentro de ese bloque, la

ocupación por mujeres de cargos decisorios puntúa de forma expresa: Guion (3 puntos), Producción Ejecutiva (2 puntos) y Dirección (2 puntos). En las líneas de Producción y Coproducción minoritaria, el apartado de igualdad tiene un peso aún mayor: el fomento de la igualdad de género puede alcanzar 9 puntos, y la Dirección vuelve a puntuar específicamente con 2 puntos dentro de los cargos con capacidad decisoria del proyecto.

En términos agregados, los proyectos dirigidos exclusivamente por hombres son mayoritarios en número y representan el 52% del total, frente al 37% de los dirigidos exclusivamente por mujeres y el 11% de Dirección mixta. También concentran el mayor volumen económico, con el 49% del importe total concedido, mientras que los proyectos dirigidos por mujeres reúnen el 36% y la Dirección mixta el 15% restante.

No obstante, al observar la cuantía media por proyecto, la diferencia se reduce e incluso se invierte ligeramente. Los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres reciben de media 3.071,43 euros más, lo que equivale a una ventaja del 3% a favor de estos largometrajes. En conjunto, Canarias presenta un escenario en el que la Dirección masculina sigue siendo mayoritaria en número de proyectos y en peso económico total, pero donde la ayuda media de los proyectos dirigidos por mujeres resulta ligeramente superior.

Tabla 52. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo. Canarias, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	27	10	3	14
% repr.	100%	37%	11%	52%
Imp. total	2.620.000,00 €	945.000,00 €	395.000,00 €	1.280.000,00 €
% imp.	100%	36%	15%	49%
Media	97.037,04 €	94.500,00 €	131.666,67 €	91.428,57 €
D.M-H		3.071,43 €		
% dif.		3%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

1) Modalidad de subvención a la línea de Desarrollo de largometrajes Gobierno de Canarias 2025

En la línea de Desarrollo, los proyectos dirigidos exclusivamente por hombres ocupan una posición ligeramente superior tanto en número de títulos como en volumen

económico. Representan el 50% de los proyectos apoyados, frente al 42% de los dirigidos por mujeres y el 8% de Dirección mixta.

Tabla 53. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Desarrollo. Canarias, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	12	5	1	6
% repr.	100%	42%	8%	50%
Imp. total	340.000,00 €	130.000,00 €	30.000,00 €	180.000,00 €
% imp.	100%	38%	9%	53%
Media	28.333,33 €	26.000,00 €	30.000,00 €	30.000,00 €
D.M-H		-4.000,00 €		
% dif.		-13%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

En términos de importe total, los proyectos dirigidos por hombres concentran el 53% de la financiación, mientras que los dirigidos por mujeres reúnen el 38% y la Dirección mixta el 9% restante. Esta ventaja también se reproduce en la cuantía, y la diferencia entre ambas asciende a -4.000,00 euros, lo que supone una brecha económica de género del -13%.

Así, pese a que esta línea incorpora una cláusula específica de igualdad con puntuación favorable al liderazgo femenino, los resultados económicos finales no muestran aquí una ventaja para los proyectos dirigidos por mujeres.

2) Modalidad de subvención a la línea de Producción de largometrajes Gobierno de Canarias 2025

En la línea de Producción, los proyectos dirigidos exclusivamente por hombres son claramente mayoritarios en número, con el 56% de las concesiones, mientras que los dirigidos por mujeres y la Dirección mixta representan cada uno el 22%. También concentran el mayor volumen económico total, con el 49% del importe concedido, frente al 28% de los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres y el 23% de los proyectos de Dirección mixta. Sin embargo, al analizar la cuantía media por proyecto, la posición cambia de forma significativa. Los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres reciben de media 66.650,00 euros más, lo que equivale a una ventaja del 30% a favor de sus largometrajes.

Tabla 54. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Producción. Canarias, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	9	2	2	5
% repr.	100%	22%	22%	56%
Imp. total	1.606.750,00 €	450.000,00 €	365.000,00 €	791.750,00 €
% imp.	100%	28%	23%	49%
Media	178.527,78 €	225.000,00 €	182.500,00 €	158.350,00 €
D.M-H		66.650,00 €		
% dif.		30%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

En esta línea, por tanto, aunque la presencia de proyectos dirigidos por mujeres es menor, los que resultan beneficiarios acceden a una financiación media claramente más elevada.

3) Modalidad de subvención a la línea de Coproducción minoritaria de largometrajes Gobierno de Canarias 2025

En la línea de Coproducción minoritaria, la representatividad entre proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres y exclusivamente por hombres es paritaria, con un 50% para cada grupo y sin presencia de Dirección mixta. No obstante, en la distribución económica los largometrajes dirigidos por mujeres ocupan una posición más favorable, puesto que concentran el 54% del importe total concedido, frente al 46% de los dirigidos por hombres.

Esta diferencia también se traslada a la cuantía media por proyecto. Las coproducciones dirigidas exclusivamente por mujeres reciben de media 18.916,67 euros más, lo que supone una ventaja del 16% a favor de estas.

Tabla 55. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Coproducción minoritaria. Canarias, 2025

Coproducción minoritaria	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	6	3	0	3
% repr.	100%	50%	0%	50%
Imp. total	673.250,00 €	365.000,00 €	0,00 €	308.250,00 €
% imp.	100%	54%	0%	46%
Media	112.208,33 €	121.666,67 €	—	102.750,00 €
D.M-H		18.916,67 €		
% dif.		16%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

En esta línea, por tanto, la paridad en el número de proyectos se acompaña además de una mejor posición económica para los liderados por mujeres.

El contraste interno de Canarias resulta especialmente significativo. En la línea de Desarrollo, que es la modalidad con menor ayuda media, los proyectos dirigidos por mujeres representan el 42% del total y presentan una brecha económica del -13% en perjuicio de las directoras. Es decir, en esta fase inicial de los proyectos, la existencia de una cláusula específica de igualdad no se traduce en una mejor posición económica para los proyectos dirigidos por mujeres.

La situación cambia en las líneas de mayor intensidad económica. En Producción, donde la ayuda media asciende a 178.527,78 euros por proyecto, las mujeres tienen una presencia menor, del 22%, pero los proyectos dirigidos por ellas reciben una cuantía media claramente superior a la de los dirigidos por hombres, con una diferencia favorable del 30%. En Coproducción minoritaria, cuya ayuda media es de 112.208,33 euros, la representatividad es paritaria, 50% de proyectos dirigidos por mujeres y 50% por hombres, y la cuantía media también resulta favorable a las directoras, con una diferencia del 16%.

Por tanto, en Canarias no se observa que los proyectos dirigidos por mujeres se concentren en las líneas de menor importe. De hecho, la línea de Desarrollo, que es la de menor cuantía media, es precisamente la única en la que las directoras presentan una brecha económica desfavorable. En cambio, en las modalidades con mayor volumen

económico, Producción y Coproducción minoritaria, los proyectos dirigidos por mujeres obtienen una ayuda media superior a la de los dirigidos por hombres.

En conjunto, Canarias presenta una situación ambivalente. Por un lado, los proyectos dirigidos exclusivamente por hombres siguen siendo mayoritarios en el conjunto de las ayudas, con un 52% de representatividad frente al 37% de los dirigidos por mujeres. Por otro lado, la distribución económica media no reproduce esa misma desventaja, ya que, en términos agregados, los largometrajes dirigidos por mujeres reciben una ayuda media ligeramente superior. Esta diferencia se explica por el mejor posicionamiento económico de los largometrajes dirigidos por mujeres en las líneas de Producción y Coproducción minoritaria, donde se concentran los importes más elevados del sistema de ayudas canario.

Cantabria

En Cantabria, aplicando el criterio metodológico general del objetivo, no se computan las líneas correspondientes a convocatorias de 2024 aunque su resolución se haya publicado en 2025. Por tanto, el análisis de 2025 se construye sobre las ayudas convocadas mediante Resolución SRECD/25/09/2025, de 24 de septiembre de 2025, dirigidas a la producción y al desarrollo de largometrajes y series audiovisuales. Ambas convocatorias fueron publicadas en el BOC de 14 de octubre de 2025 y sus resoluciones, en el BOC de 1 de abril de 2026.

La línea de Producción fue convocada con una dotación de 155.000 euros, aunque la resolución definitiva concede finalmente 154.000 euros. La línea de Desarrollo fue convocada con una dotación de 45.000 euros, concedidos en su totalidad. En conjunto, las dos líneas suman 199.000 euros otorgados a seis proyectos audiovisuales.

En materia de igualdad, Cantabria incorpora criterios específicos de fomento de la igualdad de género en ambas líneas. En Desarrollo, este bloque puede alcanzar un máximo de 7 puntos y valora la presencia de mujeres en Producción Ejecutiva, Dirección y Guion, con 3 puntos por cada una de estas funciones. En Producción, el bloque de igualdad asciende a 8 puntos: hasta 6 puntos por la presencia de mujeres en puestos como Producción Ejecutiva, Dirección, Guion, Composición Musical, Dirección de

Fotografía y Jefatura de Montaje, y hasta 2 puntos adicionales cuando al menos el 40% de determinadas posiciones cuenta con presencia de mujeres.

A efectos de este objetivo, el análisis de Dirección se ha podido construir sobre cuatro proyectos con información suficiente sobre la configuración de la Dirección y la tipología del largometraje. En términos agregados, las dos líneas suman cuatro largometrajes o proyectos de largometraje analizados, de los cuales dos están dirigidos por mujeres y dos por hombres, sin presencia de Dirección mixta. Esto sitúa la representatividad de las directoras en el 50% del total, frente al 50% correspondiente a los directores.

El importe total analizado asciende a 135.000 euros, de los que 105.000 corresponden a proyectos dirigidos por mujeres y 30.000 a proyectos dirigidos por hombres. La ayuda media, por tanto, se sitúa en 52.500 euros para las directoras y en 15.000 euros para los directores, lo que supone una diferencia de 37.500 euros y, siguiendo el criterio del informe, una brecha económica inversa del 71% a favor de las mujeres.

Este resultado agregado debe leerse con cautela, ya que no incorpora la totalidad del presupuesto concedido por las dos líneas. De los 199.000 euros resueltos, se han podido atribuir al análisis de Dirección 135.000 euros, y han quedado provisionalmente fuera 64.000, equivalentes al 32% del importe concedido. Además, la diferencia económica favorable a los proyectos dirigidos por mujeres está condicionada por la composición de la muestra verificable: los dos proyectos dirigidos por mujeres pertenecen a la línea de Producción, mientras que los dos proyectos dirigidos por hombres corresponden a Desarrollo.

Tabla 56. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección. Muestra verificable. Cantabria, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	4	2	0	2
% repr.	100%	50%	0%	50%
Imp. total	135.000,00 €	105.000,00 €	0,00 €	30.000,00 €
% imp.	100%	78%	0%	22%
Media	33.750,00 €	52.500,00 €		15.000,00 €
D.M-H		37.500,00 €		
% dif.		71%		

Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones publicadas y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos.

1) Ayudas a la línea de Producción de largometrajes y series audiovisuales

La resolución de la línea de Producción publicada en el BOC de 1 de abril de 2026 concede ayudas a tres proyectos. A efectos del objetivo, el análisis se realiza sobre dos de ellos, por lo que queda pendiente de atribución un largometraje beneficiario de 49.000 euros.

La línea de Producción presenta, en el análisis actualmente verificable, una representatividad íntegramente conformada por largometrajes dirigidos por mujeres. No procede calcular brecha económica, al no haber proyectos dirigidos por hombres dentro de la muestra analizada.

Tabla 57. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Producción. Muestra verificable. Cantabria, 2025

Producción	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	2	2	0	0
% repr.	100%	100%	0%	0%
Imp. total.	105.000,00 €	105.000,00 €	0,00 €	0,00 €
% imp.	100%	100%	0%	0%
Media	52.500,00 €	52.500,00 €	-	-
D.M-H		-		
% dif.		-		

Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones publicadas y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos.

2) Ayudas a la línea de Desarrollo de largometrajes y series audiovisuales

La resolución de desarrollo publicada en el BOC de 1 de abril de 2026 concede ayudas de 15.000 euros a tres proyectos. A efectos del presente objetivo, el análisis se realiza sobre dos proyectos con Dirección identificada públicamente, ambos dirigidos por hombres. Queda pendiente de atribución un proyecto beneficiario de 15.000 euros.

Tabla 58. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Desarrollo. Muestra verificable. Cantabria, 2025

Desarrollo	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	2	0	0	2
% repr.	100%	0%	0%	100%
Imp. total	30.000,00 €	0,00 €	0,00 €	30.000,00 €
% imp.	100%	0%	0%	100%
Media	15.000,00 €	-	-	15.000,00 €
D.M-H		-		
% dif.		-		

Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones publicadas y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos.

En consecuencia, la línea de Desarrollo presenta, en el análisis actualmente verificable, una masculinización total en la Dirección de los proyectos incorporados al cómputo. No hay proyectos dirigidos por mujeres entre los dos títulos con Dirección confirmada, por lo que no procede calcular la brecha económica. Esta lectura también debe mantenerse como provisional, ya que un largometraje beneficiario de 15.000 euros queda pendiente de confirmación suficiente de la Dirección.

En conjunto, Cantabria presenta en 2025 un escenario aparentemente equilibrado en términos de representatividad dentro de la muestra verificable, con un 50% de proyectos dirigidos por mujeres y un 50% dirigidos por hombres. Sin embargo, esta lectura debe matizarse por el reducido tamaño de la muestra y por el hecho de que no se ha podido atribuir todavía la totalidad del presupuesto concedido ni identificar con suficiente fiabilidad la modalidad de ocupación de la Dirección en todos los proyectos beneficiarios. De los 199.000 euros resueltos entre Producción y Desarrollo, el análisis incorpora 135.000 euros, y quedan fuera 64.000 euros pendientes de verificación, equivalentes al 32% del importe total concedido.

El origen de la brecha económica inversa se explica, fundamentalmente, por la distribución de los proyectos entre líneas. Los dos proyectos dirigidos por mujeres incorporados al cómputo pertenecen a la línea de Producción, donde los importes son más elevados, mientras que los dos proyectos dirigidos por hombres corresponden a la línea de Desarrollo, dotada con cuantías inferiores. Por tanto, la diferencia media favorable a los largometrajes dirigidos por mujeres no responde a una mejor posición

económica dentro de una misma línea de ayuda, sino a que las mujeres se concentran, dentro de la muestra verificable, en la modalidad de mayor intensidad económica.

Si se pone en relación la representatividad de mujeres con el importe medio de cada línea, Cantabria muestra una dinámica inversa a la hipótesis de concentración de directoras en las ayudas de menor cuantía. En los datos actualmente verificables, las mujeres no aparecen en la línea de menor importe, sino en Producción, donde la ayuda media analizada asciende a 52.500 euros por proyecto. En cambio, los proyectos dirigidos por hombres se concentran en Desarrollo, con una ayuda media de 15.000 euros. Esta distribución explica que, en el agregado, los proyectos dirigidos por mujeres concentren el 78% del importe analizado, pese a representar el 50% de los títulos computados.

No obstante, esta ventaja económica debe interpretarse con cautela. En Producción queda pendiente de atribución un proyecto beneficiario de 49.000 euros y en Desarrollo otro proyecto de 15.000 euros. La incorporación de estos proyectos podría modificar la representatividad final por sexo y ajustar la lectura económica del conjunto. Por ello, la brecha inversa del 71% obtenida en el agregado no debe leerse como una ventaja estructural consolidada para las directoras, sino como un resultado provisional, derivado de una muestra reducida y de la concentración de los proyectos dirigidos por mujeres en la línea económicamente más elevada.

En síntesis, Cantabria presenta una situación provisionalmente equilibrada en representatividad, pero no comparable todavía en términos plenamente concluyentes. La principal desigualdad identificada no se sitúa en la cuantía media dentro de cada línea, ya que no hay presencia simultánea de mujeres y hombres en Producción o Desarrollo dentro de la muestra verificable, sino en la distribución de los proyectos por modalidad de ayuda. La lectura final deberá revisarse cuando pueda atribuirse la Dirección de los dos proyectos pendientes.

Castilla-La Mancha

En el caso de Castilla-La Mancha, y aplicando el criterio metodológico general del presente objetivo, adscripción de las ayudas al año de convocatoria o ejercicio presupuestario al que corresponden, no se ha localizado, con la documentación oficial

disponible hasta el momento, una convocatoria específica de ayudas autonómicas a largometrajes publicada en 2025. La convocatoria oficial identificada en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha durante 2025 corresponde a ayudas para la producción de cortometrajes de ficción, documental o animación, publicada el 31 de marzo de 2025. Dicha línea queda fuera del objeto de estudio de este objetivo, al no estar dirigida a largometrajes.

Debe señalarse, no obstante, que Castilla-La Mancha cuenta con líneas de apoyo al desarrollo y a la producción de largometrajes dentro de su arquitectura autonómica de ayudas al audiovisual, tal y como recogen las fichas oficiales de la Junta y las bases reguladoras aprobadas en ejercicios anteriores. Sin embargo, bajo el criterio de año de convocatoria, las resoluciones publicadas en 2025 que proceden de convocatorias anteriores no se incorporan al análisis del presente ejercicio, ya que corresponden metodológicamente al año en que fueron convocadas.

En materia de igualdad, Castilla-La Mancha sí cuenta con criterios específicos en sus líneas estructurales de ayudas al largometraje. Tanto en las bases reguladoras de Desarrollo como en las de Producción se incorpora el criterio de «fomento de los valores de igualdad entre mujeres y hombres», con una valoración máxima de 5 puntos, orientado a valorar la participación de mujeres en puestos de máxima responsabilidad del proyecto audiovisual. No obstante, dado que no se ha localizado una convocatoria específica de largometrajes publicada en 2025, este criterio no se analiza en términos de resultados para el ejercicio 2025, sino que se consigna como parte de la arquitectura normativa autonómica de apoyo al largometraje.

Por este motivo, Castilla-La Mancha no se incluye en el análisis comparado de largometrajes autonómicos de 2025. Esta exclusión no implica la inexistencia de políticas autonómicas de apoyo al largometraje en la comunidad, sino la ausencia, en la documentación oficial localizada, de una convocatoria específica de largometrajes publicada en 2025 que pueda ser incorporada de forma homogénea al cómputo del presente informe.

En consecuencia, y a efectos de mantener la coherencia metodológica con el conjunto del objetivo, Castilla-La Mancha queda registrada como comunidad sin convocatoria

específica de largometrajes localizada para el ejercicio 2025. Al no existir una línea computable ni proyectos beneficiarios atribuibles al año de análisis, no procede calcular representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres, distribución económica por sexo en la Dirección ni brechas medias de financiación.

Castilla y León

Castilla y León articula en 2025 su apoyo al largometraje a través de una única convocatoria de subvenciones destinada a financiar la preproducción, producción y distribución de largometrajes, documentales y de ficción, y pilotos de series de animación y de televisión. La convocatoria se tramita en régimen de concurrencia competitiva, define el largometraje como una obra audiovisual de al menos sesenta minutos y establece que ninguna ayuda puede superar el 50% del presupuesto total del proyecto ni el límite máximo de 60.000 euros por beneficiario.

En materia de igualdad, la revisión de las bases y de la convocatoria no permite identificar una cláusula específica de acción positiva para fomentar el liderazgo femenino en la dirección de largometrajes. La norma sí establece que las solicitudes se valorarán conforme a los principios de objetividad, igualdad y no discriminación, pero los criterios de valoración se articulan sobre la solvencia y trayectoria profesional, la financiación, la calidad y el valor artístico del proyecto, sin una puntuación adicional específica para proyectos dirigidos por mujeres.

En términos generales, la convocatoria subvenciona diez largometrajes, de los cuales el 40% está dirigido por mujeres y el 60% por hombres, sin presencia de Dirección mixta. Desde el punto de vista de la composición de los títulos beneficiarios, Castilla y León se sitúa en el umbral mínimo de la distribución equitativa, aunque con mayoría masculina en la Dirección.

Tabla 59. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección. Castilla y León, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	10	4	0	6
% repr.	100%	40%	0%	60%
Imp. total	325.000,00 €	130.347,70 €	0,00 €	194.652,30 €
% imp.	100%	40%	0%	60%
Media	32.500,00 €	32.586,93 €	-	32.442,05 €
D.M-H		144,88 €		
% dif.		0%		

Fuente: base depurada elaborada a partir de los resultados facilitados por la fuente oficial.

En términos económicos, la distribución del importe total concedido reproduce prácticamente esa misma estructura. De los 325.000,00 euros analizados, los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 40% del total, mientras que los dirigidos por hombres reúnen el 60%. Por tanto, el peso económico de los proyectos liderados por mujeres se corresponde casi exactamente con su peso en número de obras.

La ayuda media confirma esa situación de equilibrio económico. Los largometrajes dirigidos exclusivamente por mujeres reciben de media 32.586,93 euros, frente a 32.442,05 euros en los dirigidos exclusivamente por hombres. La diferencia media asciende únicamente a 144,88 euros, lo que equivale a una brecha prácticamente inexistente. En consecuencia, Castilla y León presenta un escenario en el que la principal diferencia se localiza en la composición de los proyectos beneficiarios, pero no en la cuantía media concedida.

Dado que Castilla y León cuenta con una única línea de ayuda computable en 2025, no es posible analizar la relación entre presencia de mujeres y concentración en modalidades de mayor o menor intensidad económica. A diferencia de otras comunidades con líneas diferenciadas de Desarrollo, Producción o Coproducción, aquí la totalidad de los proyectos se integra en una misma convocatoria. Por ello, el origen de la posible desigualdad no se encuentra en una distribución desigual entre líneas de ayuda, sino en la menor presencia relativa de directoras dentro del conjunto de proyectos subvencionados.

En conjunto, Castilla y León configura un modelo sin medidas específicas de acción positiva, pero consigue unos resultados finales equilibrados. La convocatoria alcanza el umbral mínimo de representatividad equitativa, con un 40% de largometrajes dirigidos por mujeres, y no presenta una brecha económica relevante entre los proyectos dirigidos por mujeres y por hombres. La desigualdad principal se sitúa, por tanto, en que los hombres siguen siendo mayoría entre los proyectos beneficiarios, aunque la financiación media recibida por unas y otros resulta prácticamente equivalente.

Cataluña

La Generalitat de Catalunya, a través del L'Institut Català de les Empreses Culturals (ICEC), articula en 2025 su apoyo al largometraje mediante cinco líneas de ayuda vinculadas a esta tipología: desarrollo de proyectos audiovisuales, que incluye largometrajes cinematográficos de ficción, documentales o de animación junto a otras tipologías seriadas; producción de largometrajes cinematográficos de ficción; producción de documentales, cuya convocatoria incluye un anexo específico para largometrajes cinematográficos documentales; producción de obras audiovisuales de animación, con una modalidad específica para largometrajes cinematográficos de animación; y coproducciones internacionales minoritarias de largometrajes cinematográficos. En términos económicos, la línea de Desarrollo elevó su dotación final hasta 2.200.000 euros; la línea de Producción de ficción alcanzó una dotación final de 15.000.000 euros; la convocatoria de Documentales se abrió con 2.650.000 euros; La línea de Animación, tras su ampliación, alcanzó 4.980.000 euros, si bien a efectos de este objetivo se computa únicamente la modalidad de largometrajes cinematográficos de animación, dotada con 2.300.000 euros.

En materia de igualdad, Cataluña presenta uno de los modelos más desarrollados de acción positiva entre las comunidades analizadas. Las distintas líneas incorporan criterios específicos de fomento de la igualdad de género con un peso relevante dentro de sus respectivos baremos, situado aproximadamente entre el 8% y el 10% de la puntuación máxima alcanzable.

En la línea de Desarrollo, el criterio de igualdad permite obtener hasta 10 puntos sobre un total de 117, lo que equivale al 8,5% de la puntuación máxima. En la producción de

largometrajes de ficción, el bloque de igualdad alcanza hasta 23 puntos sobre un subtotal de 233 puntos antes de la exposición oral, ampliable hasta 253 puntos en la valoración final. Esto supone aproximadamente el 9,9% de la puntuación previa a la exposición oral y el 9,1% del máximo final.

La línea de Producción de largometrajes documentales presenta una estructura equivalente: el bloque de igualdad puede aportar hasta 23 puntos sobre 233 antes de la exposición oral, ampliables a 253 en la valoración final. Dentro de este bloque, 9 puntos corresponden específicamente a la ocupación de la Dirección por mujeres. En la línea de Animación, el criterio de igualdad asciende a 13 puntos sobre un máximo de 154, es decir, el 8,4% de la puntuación total, de los cuales 5 puntos se asignan a la Dirección ocupada por mujeres. En las coproducciones internacionales minoritarias, el bloque de igualdad alcanza 11 puntos sobre un máximo de 132, lo que representa el 8,3% del baremo, con 4 puntos vinculados específicamente a la Dirección de mujeres.

Aunque los sistemas de valoración no son completamente homogéneos entre líneas, la igualdad de género tiene un peso sustantivo en todas ellas y no se limita a una cláusula formal. El modelo catalán incorpora incentivos concretos dentro de la baremación para favorecer la presencia de mujeres en los principales cargos creativos y de liderazgo, con una atención específica a la Dirección.

Antes de proceder a exponer los resultados, conviene realizar una aclaración metodológica. La base de datos recibida ha sido depurada reasignando el dato de Dirección en aquellos expedientes en los que la celda aparecía en blanco, pero el mismo título figuraba repetido con la Dirección cumplimentada en otro expediente. Mediante este cruce exacto por título se han recuperado 23 expedientes concedidos, por un importe agregado de 1.619.786,01 euros. Tras esta depuración, no quedan expedientes concedidos de largometraje sin dato identificable de Dirección.

En datos generales, las ayudas vinculadas al largometraje en Cataluña muestran una elevada presencia de proyectos dirigidos por mujeres. Sobre un total de 125 expedientes concedidos, el 50% está dirigido por mujeres, frente al 46% dirigido por hombres y el 3% de Dirección mixta. En términos de importe total concedido, los proyectos dirigidos

exclusivamente por mujeres concentran prácticamente el mismo volumen que los dirigidos exclusivamente por hombres.

Tabla 60. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo. Cataluña, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	125	63	4	58
% repr.	100%	50%	3%	46%
Imp. total	22.623.792,56 €	11.160.535,39 €	302.702,26 €	11.160.554,91 €
% imp.	100%	49%	1%	49%
Media	180.990,34 €	177.151,36 €	75.675,57 €	192.423,36 €
D.M-H		-15.272,01 €		
% dif.		-8%		

Fuente: base depurada elaborada a partir de los resultados facilitados por la fuente oficial.

La ayuda media de los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres se sitúa en 177.151,36 euros, frente a 192.423,36 euros en los dirigidos exclusivamente por hombres, lo que supone una diferencia de -15.272,01 euros y una brecha del -8% en perjuicio de las directoras. La Dirección mixta presenta la media más baja, con 75.675,57 euros por proyecto.

En consecuencia, Cataluña configura un caso en el que la presencia de mujeres entre los proyectos beneficiarios alcanza niveles equitativos, pero sin llegar a eliminar del todo la desigualdad en la financiación media recibida.

1) Subvención a la línea de Desarrollo

En la línea de Desarrollo, los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres ocupan una posición claramente favorable. Representan el 54% del total de expedientes concedidos, frente al 42% de los dirigidos exclusivamente por hombres y el 3% de Dirección mixta. Esta mejor posición en número de proyectos también se traduce en una ventaja económica, ya que los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 56% del importe total concedido en la línea, frente al 39% de los dirigidos por hombres. Asimismo, la diferencia media entre unos largometrajes y otros equivale a una ventaja del 11% a favor de las directoras. De esta manera, la línea de Desarrollo presenta en Cataluña un comportamiento favorable a los proyectos dirigidos por mujeres, tanto en términos de representatividad como de financiación media recibida.

Tabla 61. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Desarrollo. Cataluña, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	59	32	2	25
% repr.	100%	54%	3%	42%
Imp. total	1.341.700,00 €	748.770,00 €	75.000,00 €	517.930,00 €
% imp.	100%	56%	6%	39%
Media	22.740,68 €	23.399,06 €	37.500,00 €	20.717,20 €
D.M-H		2.681,86 €		
% dif.		11%		

Fuente: base depurada elaborada a partir de los resultados facilitados por la fuente oficial.

2) Subvención a la línea de Producción de largometrajes cinematográficos de ficción

En la línea de Producción de largometrajes cinematográficos de ficción, la distribución por Dirección se ubica en intervalos equitativos, aunque con una ligera mayoría de proyectos dirigidos exclusivamente por hombres. Estos representan el 52% del total, frente al 45% de los dirigidos exclusivamente por mujeres y el 3% de Dirección mixta. Sin embargo, en términos económicos, los proyectos dirigidos por mujeres concentran una parte algo mayor del importe total concedido.

La diferencia media entre los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres y los dirigidos exclusivamente por hombres se sitúa en 89.206,42 euros, lo que supone una ventaja del 16% a favor de los largometrajes dirigidos por mujeres. Por tanto, en esta línea se observa una dinámica especialmente significativa: aunque las directoras no son mayoría en número de expedientes, los proyectos que lideran acceden a una financiación media claramente superior.

Tabla 62. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Producción de largometrajes cinematográficos de ficción. Cataluña, 2025

Ficción	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	31	14	1	16
% repr.	100%	45%	3%	52%
Imp. total	15.000.000,00 €	7.594.651,45 €	153.049,64 €	7.252.298,91 €
% imp.	100%	51%	1%	48%
Media	483.870,97 €	542.475,10 €	153.049,64 €	453.268,68 €
D.M-H		89.206,42 €		
% dif.		16%		

Fuente: base depurada elaborada a partir de los resultados facilitados por la fuente oficial.

3) Subvención a la línea de Producción de largometrajes cinematográficos documentales

En la modalidad de largometraje cinematográfico documental, los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres son claramente mayoritarios. Representan el 61% del total de expedientes concedidos, frente al 39% de los dirigidos exclusivamente por hombres, sin presencia de Dirección mixta. También concentran una mayor proporción del importe total concedido, con el 58% de la financiación.

Tabla 63. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Producción de largometrajes cinematográficos documentales. Cataluña, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	18	11	0	7
% repr.	100%	61%	0%	39%
Imp. total	1.982.092,56 €	1.156.064,07 €	0,00 €	826.028,49 €
% imp.	100%	58%	0%	42%
Media	110.116,25 €	105.096,73 €	-	118.004,07 €
D.M-H		-12.907,34 €		
% dif.		-11%		

Fuente: base depurada elaborada a partir de los resultados facilitados por la fuente oficial.

Sin embargo, no se traduce en una ventaja en la cuantía media por obra. Los largometrajes documentales dirigidos exclusivamente por mujeres reciben de media 12.907,34 euros menos, lo que supone una brecha económica de género del -11%. Así, la línea Documental reproduce una pauta ya observada en otras comunidades: una elevada presencia de liderazgo de mujeres entre los proyectos apoyados convive con una financiación media inferior.

4) Subvención a la línea de Producción de largometrajes cinematográficos de animación

En la modalidad de largometraje cinematográfico de animación, la muestra es muy reducida, por lo que los resultados deben interpretarse con especial cautela. Los proyectos dirigidos exclusivamente por hombres representan el 67% del total de expedientes concedidos, frente al 33% correspondiente a un único proyecto dirigido por una mujer.

Tabla 64. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Producción de largometrajes cinematográficos de animación. Cataluña, 2025.

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	3	1	0	2
% repr.	100%	33%	0%	67%
Imp. total	2.300.000,00 €	800.000,00 €	0,00 €	1.500.000,00 €
% imp.	100%	35%	0%	65%
Media	766.666,67 €	800.000,00 €	—	750.000,00 €
D.M-H		50.000,00 €		
% dif.		6%		

Fuente: base depurada elaborada a partir de los resultados facilitados por la fuente oficial.

Aun así, la cuantía media del proyecto dirigido por una mujer resulta ligeramente superior a la media de los dirigidos por hombres. En concreto, supone una diferencia de 50.000,00 euros y una ventaja del 6% a favor de este largometraje.

5) Subvención a la línea de Coproducciones internacionales minoritarias

En la línea de Coproducciones internacionales minoritarias, los proyectos dirigidos exclusivamente por hombres mantienen una posición superior en número de expedientes, con el 57% del total, frente al 36% de los dirigidos por mujeres y el 7% de Dirección mixta. También concentran el mayor volumen económico total, con el 53% del importe concedido, mientras que los proyectos dirigidos por mujeres reúnen el 43%.

Sin embargo, al analizar la cuantía media por proyecto, la situación se invierte de manera clara. Los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres reciben de media 39.172,79 euros más, lo que equivale a una brecha inversa del 23%. En esta línea, por tanto, la menor representatividad de títulos dirigidos por mujeres no impide que las

coproducciones lideradas por mujeres alcancen una posición económica media más favorable.

Tabla 65. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Coproducciones internacionales minoritarias. Cataluña, 2025.

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	14	5	1	8
% repr.	100%	36%	7%	57%
Imp. total	2.000.000,00 €	861.049,87 €	74.652,62 €	1.064.297,51 €
% imp.	100%	43%	4%	53%
Media	142.857,14 €	172.209,97 €	74.652,62 €	133.037,19 €
D.M-H		39.172,79 €		
% dif.		23%		

Fuente: base depurada elaborada a partir de los resultados facilitados por la fuente oficial.

El caso de Cataluña presenta un comportamiento complejo, pero muy revelador. Por un lado, el modelo institucional incorpora cláusulas específicas de acción positiva con un peso relevante en la baremación, lo que lo sitúa entre los sistemas autonómicos más desarrollados en el plano normativo. Por otro, los resultados económicos no son homogéneos entre líneas, y la brecha global del -8% en perjuicio de las directoras no responde a una menor presencia de mujeres, sino a la combinación de resultados diferenciados según la modalidad de ayuda.

Si se pone en relación la representatividad de mujeres con la intensidad económica de cada línea, no se observa una concentración simple de los proyectos dirigidos por mujeres en las líneas de menor importe. En Desarrollo, que es la modalidad con menor ayuda media, unos 22.740,68 euros por proyecto, las directoras son mayoría, con un 54% de los expedientes y una ventaja económica del 11%. Sin embargo, también en Producción de ficción, que es la línea de mayor volumen presupuestario y presenta una ayuda media muy superior, 483.870,97 euros por proyecto, los largometrajes dirigidos por mujeres alcanzan una posición económica claramente favorable: aunque representan el 45% de los expedientes, reciben una ayuda media un 16% superior a la de los proyectos dirigidos por hombres.

La misma dinámica se observa en Coproducciones internacionales minoritarias, donde las mujeres no son mayoría en número de expedientes —36% frente al 57% de los

hombres—, pero obtienen una ayuda media un 23% superior. En Animación, la muestra es demasiado reducida para extraer conclusiones sólidas, aunque el único proyecto dirigido por una mujer recibe una cuantía media ligeramente superior a la masculina. Por tanto, en varias de las líneas de mayor intensidad económica, los proyectos dirigidos por mujeres no solo acceden a financiación, sino que obtienen mejores importes medios que los dirigidos por hombres.

La principal excepción se encuentra en la línea de Producción documental. En esta modalidad, los proyectos dirigidos por mujeres son claramente mayoritarios, con el 61% de los expedientes, y concentran también la mayor parte del importe total concedido, con el 58%. Sin embargo, la ayuda media por proyecto es inferior y se genera una brecha económica de género del -11%. Es decir, en documental se produce una dinámica distinta: mayor presencia de mujeres, pero menor intensidad económica media por proyecto.

En consecuencia, el origen de la brecha global catalana no se sitúa en una exclusión de las mujeres del conjunto de ayudas, ya que su representatividad alcanza el 50%, ni tampoco en una ausencia generalizada de acceso a las líneas de mayor presupuesto. La diferencia agregada se explica por la combinación de varios factores: la elevada presencia de mujeres en Desarrollo, donde los importes medios son bajos; la brecha desfavorable registrada en Documental, donde los largometrajes dirigidos por mujeres son mayoría, pero reciben menos de media; y el peso de los proyectos dirigidos por hombres en algunas líneas con importes elevados. Frente a ello, Ficción y Coproducciones internacionales minoritarias compensan parcialmente esta desigualdad al presentar ayudas medias favorables a las directoras.

En conjunto, Cataluña evidencia que la existencia de cláusulas específicas de igualdad puede favorecer una alta presencia de mujeres entre los proyectos beneficiarios y, en varias líneas, también una posición económica ventajosa. Sin embargo, los resultados muestran igualmente que estas medidas no eliminan de manera automática todas las desigualdades. La paridad en el acceso y la presencia de incentivos normativos no garantizan por sí solas la igualdad plena en la financiación media, especialmente cuando las modalidades de ayuda presentan intensidades económicas muy diferentes y cuando,

en líneas como la Documental, la mayor presencia femenina convive con importes medios inferiores.

Comunidad de Madrid

La Comunidad de Madrid articula en 2025 su apoyo al largometraje a través de dos líneas de ayuda: la de Desarrollo de proyectos audiovisuales y la de Producción de largometrajes. Ambas se resuelven mediante concesión por proyecto, identificando en sus respectivas resoluciones el título beneficiario y la cuantía concedida en cada caso. En la línea de Desarrollo, la convocatoria incluye tanto largometrajes como series, por lo que para este informe ha sido necesario aislar exclusivamente los proyectos de largometraje. En la línea de Producción, el análisis se ajusta a los 23 beneficiarios finales de la resolución definitiva.

En materia de igualdad, Madrid presenta un modelo sin cláusulas específicas de acción positiva orientadas al fomento del liderazgo de mujeres en largometrajes. La atribución económica se realiza por proyecto y por modalidad, y no por cargo de Dirección, Producción o Guion. Esto implica que la lectura de género debe atender, por un lado, a la representatividad de los proyectos dirigidos por mujeres y por hombres y, por otro, al funcionamiento económico específico de cada línea.

En datos generales, las dos líneas de ayuda de la Comunidad de Madrid vinculadas exclusivamente al largometraje suman 70 proyectos subvencionados, de los cuales el 33% está dirigido por mujeres, el 66% por hombres y el 1% corresponde a Dirección mixta. Desde el punto de vista de la composición de los títulos beneficiarios, Madrid mantiene así una estructura claramente masculinizada en el cargo de Dirección.

Tabla 66. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo. Comunidad de Madrid, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	70	23	1	46
% repr.	100%	33%	1%	66%
Imp. total	3.250.280,50 €	1.190.087,00 €	30.199,00 €	2.029.994,50 €
% imp.	100%	37%	1%	62%
Media	46.432,58 €	51.742,91 €	30.199,00 €	44.130,32 €
D.M-H		7.612,60 €		
% dif.		15%		

Fuente: base depurada elaborada a partir de los resultados facilitados por la fuente oficial.

En términos económicos, la distribución del importe total concedido no reproduce exactamente la misma estructura que la distribución de los títulos. Los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres concentran el 37% del presupuesto total; la Dirección mixta, el 1%; y los dirigidos exclusivamente por hombres, el 62%. Aunque los hombres siguen concentrando la mayor parte de los recursos en términos absolutos, el peso económico de los proyectos dirigidos por mujeres resulta algo superior a su peso en número de títulos.

La ayuda media refuerza esta lectura. Los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres reciben de media 7.612,60 euros más que los dirigidos por hombres, lo que equivale a una brecha inversa del 15%. En términos agregados o generales, por tanto, la Comunidad de Madrid muestra una situación de desigualdad en la representatividad, pero no una brecha económica de género; al contrario, la media global resulta favorable a los largometrajes dirigidos por mujeres.

Este resultado debe interpretarse con cautela. No responde a la existencia de mecanismos específicos de corrección de la desigualdad, sino al efecto agregado de dos líneas con lógicas de funcionamiento distintas. Mientras que en Desarrollo la ayuda se distribuye de manera prácticamente uniforme por modalidad, en Producción la resolución asigna importes más escalonados, lo que altera el promedio final y hace imprescindible analizar ambas líneas por separado.

1) Subvención a la línea de Desarrollo

En la línea de Desarrollo, la Comunidad de Madrid concedió 53 ayudas, de las cuales 47 correspondieron a largometrajes y 6 a series. Dado que este capítulo se refiere exclusivamente a largometrajes, el análisis se circunscribe a esos 47 proyectos. De ellos, el 30% está dirigido por mujeres, el 68% dirigido por hombres y el 2% presenta Dirección mixta.

Tabla 67. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Desarrollo. Comunidad de Madrid, 2025.

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	47	14	1	32
% repr.	100%	30%	2%	68%
Imp. total	1.468.358,00 €	432.587,00 €	30.199,00 €	1.005.572,00 €
% imp.	100%	29%	2%	68%
Media	31.241,66 €	30.899,07 €	30.199,00 €	31.424,13 €
D.M-H		-525,05 €		
% dif.		-2%		

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por la fuente oficial.

La línea de Desarrollo presenta, por tanto, una composición claramente masculinizada en el cargo de Dirección. Aproximadamente dos tercios de los proyectos subvencionados están dirigidos exclusivamente por hombres, mientras que las directoras representan algo menos de un tercio del total. En términos económicos, esta desigualdad de acceso no se traduce en una brecha intensa. Los proyectos dirigidos por mujeres reciben de media -525,05 euros menos, lo que se traduce en una brecha del -2%. Se trata, por tanto, de una diferencia reducida.

Si se desagrega la línea por tipo de largometraje, se observa con mayor claridad el funcionamiento interno de la ayuda. En esta convocatoria, la Comunidad de Madrid asigna una cuantía fija por modalidad: 30.199 euros para los largometrajes de ficción y documental, y 40.000 euros para los de animación. Por ello, dentro de cada modalidad no se producen diferencias económicas en función del género de quien ocupa la Dirección: la ayuda media por proyecto es idéntica para mujeres y hombres, y la eventual desigualdad económica solo puede derivarse de la distinta presencia de unos u otros en las modalidades mejor dotadas económicamente.

Tabla 68. Representatividades y distribución económica por tipo de largometraje

Ficción	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	36	10	1	25
% repr.	100%	28%	3%	69%
Imp. total	1.087.164,00 €	301.990,00 €	30.199,00 €	754.975,00 €
% imp.	100%	28%	3%	69%
Media	30.199,00 €	30.199,00 €	30.199,00 €	30.199,00 €
D.M-H		0,00 €		
% dif.		0		
Documental	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	6	3	0	3
% repr.	100%	50%	0%	50%
Imp. total	181.194,00 €	90.597,00 €	0,00 €	90.597,00 €
% imp.	100%	50%	0%	50%
Media	30.199,00 €	30.199,00 €	-	30.199,00 €
D.M-H		0,00 €		
% dif.		0		
Animación	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	5	1	0	4
% repr.	100%	20%	0%	80%
Imp. total	200.000,00 €	40.000,00 €	0,00 €	160.000,00 €
% imp.	100%	20%	0%	80%
Media	40.000,00 €	40.000,00 €	40.000,00 €	40.000,00 €
D.M-H		0,00 €		
% dif.				

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por la fuente oficial.

En Ficción, que concentra la mayor parte de los proyectos de desarrollo, se subvencionan 36 largometrajes, de los cuales el 28% está dirigido por mujeres y el 69% dirigido por hombres. En términos económicos, la distribución reproduce exactamente esa misma estructura y, dado que todos los proyectos reciben la misma cuantía unitaria, no existe brecha económica dentro de esta modalidad.

En Documental, la situación es distinta desde el punto de vista de la representatividad. Se subvencionan seis largometrajes, repartidos de forma paritaria al 50% entre dirigidos por mujeres y dirigidos por hombres. En consecuencia, también el importe total se distribuye de manera exactamente equilibrada y tampoco aquí se observa brecha

económica. En esta modalidad, además, la igualdad económica coincide con una distribución paritaria de los proyectos subvencionados.

En Animación, la muestra es más reducida, con cinco largometrajes subvencionados. De ellos, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres es del 20% frente al 80% de títulos dirigidos por hombres. Desde el punto de vista económico, la distribución sigue exactamente esa misma proporción y la ayuda media vuelve a ser idéntica para ambos grupos, de modo que tampoco en Animación existe brecha económica interna.

En consecuencia, el análisis por modalidades muestra que la leve brecha del -2% detectada en el conjunto de la línea de Desarrollo no responde a una diferencia en el reparto económico dentro de cada tipo de largometraje. Al contrario, en cada modalidad la cuantía es uniforme. La pequeña diferencia agregada se explica por la distinta presencia de mujeres y hombres en las modalidades subvencionadas, especialmente por la menor representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres en Animación, que es precisamente la modalidad con una ayuda unitaria más elevada. Así, en la línea de Desarrollo de la Comunidad de Madrid, la desigualdad se localiza fundamentalmente en la representatividad de acceso por modalidad, y no en la cuantía económica asignada a cada proyecto una vez que resulta beneficiario.

2) Subvención a la línea de Producción de largometrajes

La línea de Producción de largometrajes presenta un funcionamiento distinto al de Desarrollo. Aunque la base de trabajo distingue entre las vías de Dirección novel y Dirección no novel, la distribución económica final se articula a través de la resolución de concesión, que fija el importe concreto de cada proyecto beneficiario. El resultado no es, por tanto, una ayuda uniforme, sino una estructura escalonada en la que la Ficción concentra la mayor parte de los proyectos y de los recursos, el Documental se sitúa en el tramo más bajo y la Animación aparece con una única ayuda, pero de cuantía elevada. En la resolución final, la mayor parte de los proyectos de ficción beneficiarios reciben 105.000 euros, el único proyecto de animación obtiene 122.500 euros y los documentales se sitúan, en general, en 17.500 euros, con una excepción de 9.422,50 euros.

Una vez ajustado el análisis a los 23 beneficiarios finales de la resolución, la línea de Producción subvenciona nueve proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres y 14 dirigidos exclusivamente por hombres, sin presencia de Dirección mixta. Esto sitúa la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres en el 39%, frente al 61% dirigidos por hombres. Por tanto, la línea continúa mostrando una distribución masculinizada, aunque la presencia de mujeres mejora respecto a la observada en Desarrollo.

Tabla 69. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Producción de largometrajes. Comunidad de Madrid, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	23	9	0	14
% repr.	100%	39%	0%	61%
Imp. total	1.781.922,50 €	757.500,00 €	0,00 €	1.024.422,50 €
% imp.	100%	43%	0%	57%
Media	77.474,89 €	84.166,67 €	-	73.173,04 €
D.M-H		10.993,63 €		
% dif.		13%		

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por la fuente oficial.

En términos económicos, los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres concentran el 43% del total concedido, mientras que los dirigidos exclusivamente por hombres reúnen el 57%. Sin embargo, al observar la ayuda media por proyecto, la posición se invierte: los largometrajes dirigidos por mujeres reciben de media 10.993,63 euros más, lo que equivale a una brecha inversa del 13%. En consecuencia, la línea de Producción combina una representatividad todavía inferior de títulos dirigidos por mujeres con una mejor posición económica media entre los proyectos finalmente beneficiarios.

Además, la base de datos facilitada nos permite distinguir las dos vías de acceso previstas en esta convocatoria: Dirección novel y Dirección no novel. Una vez ajustado el análisis a los 23 beneficiarios finales de la resolución, 18 largometrajes corresponden a la vía de Dirección novel y cinco a la de Dirección no novel.

La distribución por género entre ambas sublíneas es especialmente significativa: los cinco largometrajes de Dirección no novel están dirigidos exclusivamente por hombres,

mientras que los 18 largometrajes de Dirección novel se reparten de forma paritaria entre nueve dirigidos por mujeres y nueve dirigidos por hombres. En consecuencia, la presencia de directoras en la línea de Producción se concentra íntegramente en la vía novel, mientras que la sublínea no novel permanece completamente masculinizada.

Si se desagrega la línea por tipo de largometraje, se observa con más claridad cómo se genera este resultado.

En Ficción, que constituye el núcleo central de la convocatoria, se subvencionan 15 proyectos, de los cuales el 40% está dirigido por mujeres y el 60% por hombres. En términos económicos, la diferencia entre las ayudas medias recibidas genera brecha económica de género del -5%. En la modalidad más importante de la línea, por tanto, la situación sigue siendo desfavorable para los largometrajes dirigidos por mujeres, tanto en representación como en cuantía media.

En Documental, la línea subvenciona siete proyectos, de los cuales el 29% está dirigido por mujeres y el 71% por hombres. No obstante, la distribución económica ofrece un resultado algo distinto, ya que se genera una brecha inversa del 9% a favor de los largometrajes dirigidos por mujeres. Esta pequeña ventaja media no responde a una posición dominante de las directoras en la modalidad, sino al efecto de una concesión masculina de cuantía inferior, lo que reduce la media del grupo de hombres.

Tabla 70. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Producción por tipo de largometraje. Comunidad de Madrid, 2025

Ficción	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	15	6	0	9
% repr.	100%	40%	0%	60%
Imp. total	1.545.000,00 €	600.000,00 €	0,00 €	945.000,00 €
% imp.	100%	39%	0%	61%
Media	103.000,00 €	100.000,00 €	-	105.000,00 €
D.M-H		-5.000,00 €		
% dif.		-5%		
Documental	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	7	2	0	5
% repr.	100%	29%	0%	71%
Imp. total	114.422,50 €	35.000,00 €	0,00 €	79.422,50 €
% imp.	100%	31%	0%	69%

Media	16.346,07 €	17.500,00 €	-	15.884,50 €
D.M-H		1.615,50 €		
% dif.		9%		

Animación	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	1	1	0	0
% repr	100%	100%	0%	0%
Imp. total	122.500,00 €	122.500,00 €	0,00 €	0,00 €
% imp.	100%	100%	0%	0%
Media	122.500,00 €	122.500,00 €	-	-
D.M-H		-		
% dif.		-		

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por la fuente oficial.

En Animación, por último, solo figura un proyecto beneficiario, dirigido por una mujer, que recibe 122.500,00 euros. Al no existir proyectos dirigidos por hombres en esta modalidad, no puede calcularse una brecha. Sin embargo, su peso interpretativo es importante, ya que, al tratarse de la ayuda unitaria más elevada de toda la línea, esta única concesión a un proyecto dirigido por una mujer contribuye de manera decisiva a elevar la media global de estas en la línea de ayuda a la Producción.

En conjunto, la línea de Producción de largometrajes de la Comunidad de Madrid muestra un comportamiento más complejo que la de Desarrollo. La mayoría de los proyectos subvencionados sigue estando en manos de hombres, pero la cuantía media global resulta favorable a las directoras. Ahora bien, esta ventaja no se genera de manera homogénea en todas las modalidades ni en las dos vías de acceso de la convocatoria. En Ficción, que concentra la mayor parte de la línea, las directoras siguen por debajo de los directores tanto en número como en media económica; en Documental se objetiva una ligera superioridad de títulos dirigidos por mujeres y condicionada por una concesión masculina de menor importe; y en Animación el único proyecto subvencionado corresponde a una directora. A ello se suma que las mujeres se concentran exclusivamente en la vía de Dirección novel, mientras que los largometrajes de Dirección no novel aparecen totalmente masculinizados.

Si se pone en relación la representatividad de los largometrajes dirigidos por mujeres con la intensidad económica de cada línea, la Comunidad de Madrid muestra una

dinámica específica. En Desarrollo, que es la línea de menor cuantía media, unos 31.241,66 euros por proyecto, las directoras representan el 30% de los largometrajes subvencionados y registran una brecha económica muy reducida, del -2%. Esta diferencia no responde a una menor ayuda dentro de cada modalidad, ya que las cuantías son fijas para Ficción, Documental y Animación, sino a la menor presencia de mujeres en la modalidad de Animación, que es la mejor dotada dentro de Desarrollo.

En Producción, donde la ayuda media total asciende a 77.474,89 euros por proyecto, las directoras alcanzan una representatividad algo mayor, del 39%, y presentan una ventaja económica media del 13%. Sin embargo, esta ventaja tampoco debe interpretarse como una igualdad estructural consolidada. Su origen está condicionado por la composición interna de la línea: en Ficción, que concentra la mayor parte de los recursos, las directoras siguen por debajo de los directores tanto en representatividad como en ayuda media; en Documental, la ventaja media de las directoras es leve y responde al efecto de una concesión masculina de menor cuantía; y en Animación, el único proyecto subvencionado está dirigido por una mujer y recibe la ayuda unitaria más alta de la línea.

Por tanto, en Madrid no se observa una concentración clara de los proyectos dirigidos por mujeres en las líneas de menor importe. Al contrario, la presencia femenina aumenta en Producción respecto a Desarrollo y, en términos agregados, la media económica resulta favorable a las directoras. No obstante, esta ventaja se explica por efectos de composición entre modalidades y no por una distribución plenamente equilibrada del acceso. La desigualdad principal sigue situándose en la representatividad: los hombres dirigen el 66% del total de largometrajes subvencionados, frente al 33% dirigido por mujeres.

En síntesis, la Comunidad de Madrid presenta una brecha de representatividad clara, pero no una brecha económica de género. La media global favorable a los proyectos dirigidos por mujeres procede, fundamentalmente, de la línea de Producción y del peso específico de determinadas modalidades, especialmente Animación. Sin embargo, el análisis desagregado muestra que esta ventaja económica convive con una estructura de acceso todavía masculinizada, especialmente en Desarrollo, Ficción y Documental, y con una concentración de las directoras en la vía de Dirección novel dentro de Producción. Así, el origen de la desigualdad madrileña se localiza menos en la cuantía

media concedida una vez obtenido el apoyo, y más en las condiciones de acceso y distribución de los proyectos dirigidos por mujeres entre modalidades y trayectorias profesionales.

Comunidad Foral de Navarra

La Comunidad Foral de Navarra articula en 2025 su apoyo al largometraje a través de las ayudas directas denominadas Generazinema. Por un lado, Generazinema Desarrollo, destinada al desarrollo de proyectos de películas cinematográficas y obras audiovisuales de ficción, documental de creación o animación, con dos modalidades: una que incluye Ficción y Documental y otra, Animación. Esta línea cuenta con una dotación total de 115.000 euros. Por otro lado, Generazinema Producción incluye entre sus modalidades las ayudas a la producción de largometrajes, diferenciadas entre ayudas generales para proyectos con presupuesto superior a 500.000 euros y ayudas a largometrajes de bajo presupuesto para proyectos de hasta 500.000 euros. Esta convocatoria tiene una dotación global de 625.000 euros, aunque no toda ella se destina a largometrajes, ya que también incluye cortometrajes y pilotos de serie.

En materia de igualdad, Navarra incorpora en ambas convocatorias referencias expresas de fomento del liderazgo de mujeres. En ambas líneas incluyen un criterio específico de participación de mujeres de hasta 8 puntos. En Desarrollo, este bloque otorga 2,5 puntos a la presencia de mujeres en la Dirección, 2,5 puntos en Guion, 2 puntos en Producción Ejecutiva y 1 punto a la presencia de al menos un 40% de mujeres en determinados puestos clave. En Producción de largometrajes, la Dirección ocupada por mujeres se puntúa con 3 puntos, el Guion con 2 puntos, la Producción Ejecutiva con 2 puntos y la presencia de al menos un 40% de mujeres en determinados puestos con 2 puntos.

En términos generales, ambas líneas suman 11 largometrajes subvencionados, de los cuales el 18% está dirigido exclusivamente por mujeres y el 82% por hombres, sin presencia de Dirección mixta. Desde el punto de vista de la composición de los títulos beneficiarios, Navarra presenta así una estructura claramente masculinizada en el cargo de Dirección.

Tabla 71. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo. Comunidad Foral de Navarra, 2025

Total	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	11	2	0	9
% repr.	100%	18%	0%	82%
Imp. total	474.990,00 €	116.350,00 €	0,00 €	358.640,00 €
% imp.	100%	24%	0%	76%
Media	43.180,91 €	58.175,00 €		39.848,89 €
D.M-H		18.326,11 €		
% dif.		32%		

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por la fuente oficial.

En términos económicos, la distribución del importe total concedido no reproduce exactamente la misma estructura que la distribución de los títulos. Aunque los proyectos dirigidos por mujeres representan solo el 18% de los largometrajes beneficiarios, concentran el 24% del total concedido, y los proyectos dirigidos por hombres reúnen el 76%. Por tanto, el peso económico de los proyectos liderados por mujeres resulta superior a su peso en número de obras.

La ayuda media refuerza esta lectura. Los largometrajes dirigidos exclusivamente por mujeres reciben de media 18.326,11 euros más, lo que equivale a una brecha económica inversa del 32% a favor de las directoras. En consecuencia, Navarra muestra una combinación muy marcada de desigualdad en la representatividad y ventaja económica media entre los proyectos beneficiarios.

Este resultado agregado debe interpretarse con cautela, dado que se trata de un volumen reducido de proyectos y de dos líneas con funcionamientos distintos. Por ello, resulta importante desagregar el análisis entre ambas líneas para identificar dónde se genera esta diferencia y si responde a un patrón estructural o a un efecto de composición.

1) Generazinema Desarrollo

En la línea de Desarrollo, la Comunidad Foral de Navarra subvenciona cinco largometrajes, de los cuales el 20% está dirigido por mujeres y el 80% por hombres. La línea presenta, por tanto, una estructura claramente masculinizada en términos de acceso.

En términos económicos, la distribución del importe total concedido reproduce prácticamente la misma estructura que la distribución de los títulos. El proyecto dirigido por una mujer concentra el 20% del total, mientras que los proyectos dirigidos por hombres reúnen el 80%. La representación económica de las directoras coincide, por tanto, con su peso en número de proyectos.

Las ayudas medias apenas difieren y equivalen a una brecha económica inversa del 3%. Se trata de una variación muy reducida, de modo que en esta línea la desigualdad se concentra esencialmente en la representatividad de acceso y no en la cuantía económica media.

Tabla 72. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección. Comunidad Foral de Navarra, 2025

Desarrollo	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	5	1	0	4
% repr.	100%	20%	0%	80%
Imp. total	80.000,00 €	16.350,00 €	0	63.650,00 €
% imp.	100%	20%	0%	80%
Media	16.000,00 €	16.350,00 €		15.912,50 €
D.M-H		437,50 €		
% dif.		3%		

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por la fuente oficial.

Este resultado sugiere que, en la convocatoria de Desarrollo, la incorporación de criterios específicos de participación de las mujeres no altera de forma sustantiva la distribución económica final entre proyectos dirigidos por mujeres y por hombres. La línea mantiene una representatividad de mujeres muy limitada, pero sin que ello se traduzca en una brecha económica significativa entre quienes resultan finalmente beneficiarios. En consecuencia, el principal rasgo de la línea de Desarrollo en Navarra es la baja presencia de directoras, más que una desigualdad relevante en la cuantía media concedida.

2) Generazinema Producción

En la línea de Producción, la Comunidad Foral de Navarra subvenciona seis largometrajes, de los cuales el 17% está dirigido por mujeres y el 83% por hombres. La línea presenta, por tanto, una estructura todavía más masculinizada que la observada en Desarrollo.

En términos económicos, la distribución del importe total concedido no reproduce la misma estructura que la distribución de los títulos. Aunque el proyecto dirigido por una mujer representa solo el 17% de los largometrajes beneficiarios, concentra el 25% del total concedido en la línea. De este modo, el peso económico de la Dirección femenina resulta claramente superior a su peso en número de proyectos.

Tabla 73. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Producción. Comunidad Foral de Navarra, 2025

Producción	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	6	1	0	5
% repr.	100%	17%	0%	83%
Imp. total	394.990,00 €	100.000,00 €	0	294.990,00 €
% imp,	100%	25%	0%	75%
Media	65.831,67 €	100.000,00 €		58.998,00 €
D.M-H		41.002,00 €		
% dif.		41%		

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por la fuente oficial.

Con el cálculo sobre las ayudas medias recibidas, obtenemos como resultado una brecha económica inversa del 41% a favor de la directora. Se trata de una diferencia muy superior a la observada en Desarrollo y, además, decisiva para explicar el resultado global de la comunidad.

En consecuencia, la línea de Producción muestra un comportamiento más intenso que la de Desarrollo. La representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres sigue siendo muy reducida, pero accede a un tramo económico claramente superior a la media de los proyectos dirigidos por hombres. Esto indica que, en Navarra, la ventaja económica media detectada en el conjunto de las ayudas no se genera en la línea de Desarrollo, donde la diferencia era mínima, sino principalmente en la línea de Producción.

El contraste entre ambas líneas resulta, por tanto, muy significativo. En Desarrollo, la presencia de largometrajes dirigidos por mujeres es baja, del 20%, y la diferencia económica media es mínima, con una ventaja del 3% a favor del único proyecto dirigido por una mujer. En Producción, la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres es incluso algo menor, del 17%, pero la diferencia económica se amplía de forma notable: el único largometraje dirigido por una mujer recibe 100.000,00 euros, lo que genera una brecha inversa del 41% a favor de este.

Si se pone en relación la representatividad de mujeres con la intensidad económica de cada línea, no se observa que las directoras se concentren en la modalidad de menor importe. Su presencia es muy reducida tanto en Desarrollo como en Producción: un proyecto dirigido por una mujer en cada línea. La diferencia se encuentra en la cuantía de la línea a la que acceden. En Desarrollo, donde la ayuda media total es de 16.000,00 euros, la ventaja económica femenina es muy leve. En cambio, en Producción, donde la ayuda media asciende a 65.831,67 euros, la ventaja económica del proyecto dirigido por una mujer es mucho más acusada.

Por tanto, el origen de la brecha económica inversa en Navarra no está en una mayor presencia de mujeres en las ayudas de menor cuantía, sino en el efecto del único proyecto dirigido por una mujer dentro de la línea de Producción, que accede a un tramo económico superior a la media masculina. Además, esta línea concentra la mayor parte del presupuesto analizado, el 83% del total. Por ello, el resultado económico de Producción condiciona de manera decisiva el resultado agregado de la comunidad.

En conjunto, la Comunidad Foral de Navarra presenta en 2025 un patrón de desigualdad marcado por una fuerte masculinización en el acceso a las ayudas al largometraje. Las directoras están presentes solo el 18% de los proyectos subvencionados, frente al 82% de los directores, lo que confirma que su presencia es muy reducida en este sistema de ayudas. Sin embargo, esta infrarrepresentación no se traduce en una brecha económica desfavorable, ya que los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 24% del importe total y alcanzan una ayuda media un 32% superior a la de los dirigidos por hombres.

Esta ventaja económica debe interpretarse con cautela, ya que se basa únicamente en dos proyectos dirigidos por mujeres, uno en la línea de Desarrollo y otro en la de

Producción. Los datos de 2025 muestran que la presencia de directoras entre los proyectos beneficiarios continúa siendo reducida, aunque los dos largometrajes dirigidos por mujeres que acceden a la subvención presentan una posición económica media relativamente favorable, especialmente en la línea de Producción. No obstante, al tratarse de los resultados correspondientes a un único ejercicio y de una muestra muy limitada, no resulta posible extraer conclusiones sobre el efecto de las medidas de igualdad incorporadas en las convocatorias ni determinar si esta ventaja económica responde a una pauta consolidada o a una circunstancia específica del año analizado.

Comunitat Valenciana

En 2025, el apoyo autonómico al audiovisual valenciano se articula principalmente a través del Institut Valencià de Cultura (IVC), con líneas dirigidas tanto a desarrollo y a la preparación de proyectos como a la producción de obras audiovisuales. A efectos de este objetivo, resultan relevantes aquellas modalidades que incluyen largometrajes de ficción, documental o animación, quedando fuera del cómputo las ayudas destinadas exclusivamente a cortometrajes, festivales, cineclubes, salas de cine, videojuegos, series o miniseries cuando no sea posible aislar proyectos de largometraje.

En primer lugar, se localiza la convocatoria de subvenciones a la escritura de guion y al desarrollo y preparación de proyectos de obras audiovisuales del IVC para 2025. Esta línea distingue entre ayudas a la escritura de guion y ayudas al desarrollo y preparación de proyectos. Para este objetivo solo resulta potencialmente computable la segunda modalidad, en la medida en que incluye proyectos de largometraje. La convocatoria define el desarrollo y la preparación como el conjunto de actividades orientadas a poder realizar la producción de una obra audiovisual, incluyendo la escritura y reescritura de guion, la búsqueda de financiación y la preparación del proyecto. La dotación total de esta convocatoria asciende a 371.400 euros, de los cuales 144.000 se destinan a escritura de guion y 227.400 a desarrollo y preparación de proyectos. Dentro de esta segunda modalidad, se prevén hasta 11 ayudas: seis para proyectos de ficción, tres para documentales y dos para animación.

En segundo lugar, la Comunitat Valenciana cuenta con una convocatoria específica de subvenciones para la producción de obras audiovisuales en la Comunitat Valenciana para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, también gestionada por el IVC. Esta convocatoria

se concede en régimen de concurrencia competitiva y contempla modalidades de Animación, Ficción y Documental. Dentro de las submodalidades potencialmente relevantes para el presente objetivo se incluyen los largometrajes y series de animación, los largometrajes de ficción A, B, C y D, y los largometrajes documentales A y B. La convocatoria de producción tiene carácter plurianual y una dotación total de 6.700.000 euros, distribuida entre los ejercicios 2025, 2026 y 2027. Aunque la convocatoria se publica en 2025, el crédito se distribuye con 0 euros para 2025, 2.000.000 euros para 2026 y 4.700.000 euros para 2027, por lo que su análisis económico debe atender a la resolución de concesión y a la imputación plurianual de los importes.

Además de las líneas del IVC, se localiza una convocatoria de la Conselleria de Innovación, Industria, Comercio y Turismo destinada a impulsar un nuevo modelo económico de la industria audiovisual mediante ayudas a la producción, incluida la posproducción, de obras cinematográficas y audiovisuales realizadas en territorio valenciano. Esta línea tiene un carácter más industrial que cultural, está dirigida a proyectos de producción que incurran en gasto en la Comunitat Valenciana y excluye las obras de animación. En caso de incorporarse al análisis del objetivo, deberá hacerse solo cuando la resolución permita identificar títulos concretos de largometrajes, cargo de Dirección e importes concedidos.

En materia de igualdad, la Comunitat Valenciana sí incorpora criterios específicos, aunque estos varían según la línea. En la convocatoria de Desarrollo y Preparación de proyectos, el criterio de igualdad aparece principalmente vinculado al contenido narrativo: se otorgan hasta 2 puntos por el «papel protagónico de la mujer», computable cuando el guion trate un tema vinculado a la mujer o enfocado principalmente en ella, cuando la protagonista principal sea una mujer sin compartir protagonismo con un personaje masculino, o cuando, en obras con más de dos protagonistas, las protagonistas mujeres sean mayoría.

En la línea de Producción del IVC, la igualdad aparece de forma más transversal. Por un lado, se exige que las entidades solicitantes obligadas a ello dispongan de plan de igualdad o hayan iniciado su tramitación. Por otro, la convocatoria incorpora criterios relacionados con la presencia de mujeres en el contenido de la obra; por ejemplo, el papel protagónico de la mujer, y en los equipos profesionales, especialmente en autoría

y jefaturas técnicas, con puntuación adicional cuando determinadas funciones son asumidas por mujeres valencianas.

Por último, la línea industrial de la Conselleria de Innovación también incorpora criterios de responsabilidad social. En concreto, contempla hasta 5 puntos en este bloque, de los cuales un máximo de 3 corresponde a la participación de mujeres: se asigna 1 punto por cada puesto de responsabilidad asumido por mujeres en el equipo implicado en la producción o posproducción de la obra.

En conjunto, la Comunitat Valenciana presenta una arquitectura de ayudas amplia y diversificada, con líneas de desarrollo, producción cultural y apoyo industrial a la producción audiovisual. No obstante, al no haberse recibido información directa por parte de la administración autonómica, el análisis de los resultados deberá construirse exclusivamente a partir de las resoluciones públicas y de la identificación externa de la Dirección de los proyectos beneficiarios. Asimismo, deberá diferenciarse con claridad entre las líneas efectivamente computables para largometrajes y aquellas que, aun formando parte del ecosistema audiovisual valenciano, quedan fuera del alcance de este objetivo por referirse a otros formatos o por no permitir una identificación suficiente de títulos, importes y Dirección.

Las líneas computables de la Comunitat Valenciana suman 31 largometrajes o proyectos de largometraje subvencionados, con un importe total de 6.222.200 euros. Sobre este total, se ha podido contrastar la Dirección de 23 proyectos, que computan 5.485.200 euros. Quedan provisionalmente fuera del análisis de Dirección ocho largometrajes, por no disponer todavía de información pública suficiente sobre la persona que ocupa el cargo de Dirección, con una partida conjunta de 737.000,00 euros. Esto supone que no se ha podido atribuir la Dirección por género al 26% de los largometrajes subvencionados y que el 12% del presupuesto computable ha quedado fuera del análisis.

Con los datos contrastados, los 23 largometrajes analizados se distribuyen en un 52% de títulos dirigidos por mujeres, un 4% de Dirección mixta y un 43% de títulos dirigidos por hombres. En términos económicos, la diferencia media entre los largometrajes dirigidos

por mujeres frente a los dirigidos por hombres es de 31.313,33 euros, y la diferencia porcentual se sitúa en un 13% a favor de los proyectos dirigidos por mujeres.

Este resultado agregado muestra una ligera mayoría de proyectos dirigidos por mujeres dentro de la muestra con Dirección contrastada. Además, la distribución económica también resulta favorable a las directoras, que concentran el 53% del importe analizado y presentan una ayuda media un 13% superior a la de los proyectos dirigidos por hombres. No obstante, esta lectura debe mantenerse con cautela, ya que permanece sin atribuir el 12% del presupuesto computable, especialmente concentrado en proyectos cuya Dirección no ha podido verificarse de forma suficiente.

Tabla 74. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección. Comunitat Valenciana, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	23	12	1	10
% repr.	100%	52%	4%	43%
Imp. total	5.485.200,00 €	2.890.000,00 €	500.000,00 €	2.095.200,00 €
% imp.	100%	53%	9%	38%
Media	238.486,96 €	240.833,33 €	500.000,00 €	209.520,00 €
D.M-H		31.313,33 €		
% dif.		13%		

Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones publicadas por el IVC y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos.

1) Ayudas a la línea de Desarrollo y Preparación de proyectos audiovisuales

La línea de ayudas al Desarrollo y Preparación de proyectos audiovisuales concede un total de 227.400 euros para esta modalidad. No obstante, a efectos de este objetivo, no todo el importe resulta computable, ya que la resolución incluye también proyectos que no corresponden a largometrajes. Una vez excluidos los proyectos de serie o miniserie, la línea incorpora nueve largometrajes o proyectos de largometraje, con un importe total computable de 182.200 euros. La resolución recoge cinco largometrajes de ficción, con 20.000 euros cada uno; tres largometrajes documentales, con 19.000 euros cada uno; y un largometraje de animación, con 25.200 euros.

De estos nueve largometrajes, se ha podido contrastar la Dirección de tres proyectos, que suman 65.200 euros. Quedan provisionalmente fuera del análisis de Dirección seis largometrajes y el 64% del importe computable de la línea de Desarrollo. Por tanto, la

lectura de esta línea debe considerarse provisional, ya que una parte mayoritaria del presupuesto no ha podido atribuirse todavía por género de Dirección.

Tabla 75. Distribución por género de la Dirección e importe concedido en la línea de Desarrollo y Preparación de proyectos audiovisuales. Comunitat Valenciana, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	3	1	0	2
% repr.	100%	33%	0%	67%
Imp. total	65.200,00 €	20.000,00 €	0,00 €	45.200,00 €
% imp.	100%	31%	0%	69%
Media	21.733,33 €	20.000,00 €	-	22.600,00 €
D.M-H		-2.600,00 €		
% dif.		-12%		

Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones publicadas por el IVC y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos.

La línea de Desarrollo y Preparación presenta, con los datos contrastados, una mayoría de proyectos dirigidos por hombres; concretamente, el 67% de los largometrajes analizados. En términos económicos, los proyectos dirigidos por hombres concentran el 69% del importe atribuido, frente al 31% de los proyectos dirigidos por mujeres. La diferencia entre las ayudas medias de los proyectos dirigidos por mujeres y dirigidos por hombres se sitúa en -2.600 €, lo que supone una brecha económica de género del -12%. De nuevo, la lectura debe mantenerse como provisional, ya que queda sin atribuir por Dirección el 64% del presupuesto computable de esta línea.

2) Ayudas a la línea de Producción de obras audiovisuales

La línea de Producción de obras audiovisuales del IVC para los ejercicios 2025, 2026 y 2027 cuenta con una dotación total de 6.700.000 euros. Sin embargo, esta cantidad incluye también formatos que quedan fuera del alcance de este objetivo, como miniserries, cortometrajes, videojuegos y obras multiplataforma.

A efectos del análisis de largometrajes, la línea incorpora 22 largometrajes computables, con un importe total de 6.040.000 euros. Este total se compone de 13 largometrajes de ficción, tres largometrajes de animación y seis largometrajes documentales. En el caso de los documentales, la propia resolución oficial incorpora la columna de género de la Dirección, lo que permite su clasificación directa.

De esos 22 largometrajes, se ha podido contrastar la Dirección de 20 proyectos, que suman 5.420.000 euros. Quedan provisionalmente fuera dos largometrajes, con un importe conjunto de 620.000 euros, por no disponer todavía de información pública suficiente sobre la persona que ocupa la Dirección. La partida no contrastada supone el 10% del presupuesto computable de la línea.

Tabla 76. Distribución por género de la Dirección e importe concedido en la línea de Producción de obras audiovisuales. Comunitat Valenciana, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	20	11	1	8
% repr.	100%	55%	5%	40%
Imp. total	5.420.000,00 €	2.870.000,00 €	500.000,00 €	2.050.000,00 €
% imp.	100%	53%	9%	38%
Media	271.000,00 €	260.909,09 €	500.000,00 €	256.250,00 €
D.M-H		4.659,09 €		
% dif.		2%		

Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones publicadas por el IVC y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos.

La línea de Producción presenta, con los datos contrastados, una representatividad superior de largometrajes dirigidos por mujeres: 11 de los 20 proyectos analizados, lo que equivale al 55%. Los proyectos dirigidos por hombres representan el 40% y la Dirección mixta, el 5%. En términos económicos, los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 53% del importe atribuido, los dirigidos por hombres el 38% y la Dirección mixta concentra el 9%.

La diferencia media es de 4.659,09 euros, lo que arroja una brecha económica del 2% a favor de las mujeres. Se trata, por tanto, de una diferencia muy reducida en términos medios. A diferencia de la línea de Desarrollo, la cobertura de datos es alta: queda pendiente de atribución el 10% del presupuesto computable, por lo que los resultados son más sólidos, aunque todavía provisionales.

En conjunto, la Comunitat Valenciana presenta en 2025 un escenario condicionado por la disponibilidad desigual de información pública según la línea de ayuda. En Desarrollo y Preparación, la lectura resulta especialmente provisional, ya que no se ha podido atribuir por género de Dirección una parte mayoritaria del presupuesto computable. En Producción, en cambio, la cobertura de datos es mucho más elevada y permite observar

una presencia superior de proyectos dirigidos por mujeres, así como una ayuda media prácticamente equilibrada entre directoras y directores.

Si se pone en relación la representatividad de mujeres con la intensidad económica de cada línea, no se observa una concentración de directoras en la modalidad de menor importe. En Desarrollo, que presenta una ayuda media de 21.733,33 euros dentro de la muestra contrastada, las mujeres representan el 33% de los proyectos analizados y registran una brecha económica de género del -12%. En cambio, en Producción, donde la ayuda media asciende a 271.000,00 euros, los largometrajes dirigidos por mujeres representan el 55% de la muestra contrastada y presentan una diferencia media ligeramente favorable, del 2%.

Por tanto, el origen del resultado global favorable a los largometrajes dirigidos por mujeres no se sitúa en la línea de Desarrollo, sino en la línea de Producción, que concentra la práctica totalidad del presupuesto atribuido: 5.420.000,00 euros de los 5.485.200,00 euros analizados. En esta línea, los proyectos dirigidos por mujeres son mayoría y reúnen el 53% del importe atribuido, aunque la ventaja media respecto a los proyectos dirigidos por hombres es muy reducida. Esto indica que la posición económica favorable en el agregado se explica más por la mayor presencia de mujeres en la línea de mayor volumen presupuestario que por una diferencia intensa en la cuantía media de los proyectos.

No obstante, esta lectura debe mantenerse con cautela. En el conjunto de las líneas computables se han identificado 31 largometrajes o proyectos de largometraje, pero solo 23 han podido incorporarse al análisis de Dirección con información suficiente. Quedan fuera provisionalmente ocho proyectos, que suman 737.000,00 euros, equivalentes al 12% del presupuesto computable. Esta limitación afecta especialmente a la línea de desarrollo, donde permanece sin atribuir el 64% del importe computable.

En síntesis, la Comunitat Valenciana muestra, con los datos actualmente contrastados, una representatividad equitativa y ligeramente favorable a las directoras, que alcanzan el 52% de los largometrajes analizados, frente al 43% de los dirigidos por hombres. También presenta una ventaja económica media del 13% a favor de los proyectos dirigidos por mujeres. Sin embargo, esta ventaja debe interpretarse como un resultado

provisional y condicionado por la distribución entre líneas: la Producción, que es la modalidad económicamente más relevante y con mayor cobertura de datos, concentra el peso del resultado agregado, mientras que la línea de Desarrollo permanece todavía insuficientemente atribuida para extraer conclusiones sólidas.

Extremadura

La Comunidad Autónoma de Extremadura articula en 2025 su apoyo al largometraje a través de dos líneas: las ayudas al desarrollo de proyectos audiovisuales y las ayudas a la producción de largometrajes. La primera financia la fase previa al rodaje de proyectos de largometraje o serie de ficción, documental o animación, mientras que la segunda se dirige específicamente a la producción de nuevos largometrajes. Ambas convocatorias se tramitan en concurrencia competitiva y resuelven la ayuda por proyecto.

En materia de igualdad, Extremadura incorpora en ambas líneas un criterio de valoración de hasta 5 puntos por composición equilibrada entre hombres y mujeres en el equipo. Esta composición se refiere a la presencia de ambos géneros en puestos como Dirección, Guion, Producción Ejecutiva, Dirección de Fotografía, Composición Musical, Dirección de Montaje, Dirección Artística, Dirección de Sonido e Interpretación Principal. No obstante, se trata de una medida de equilibrio del equipo en su conjunto y no de una acción positiva específica orientada a garantizar o incentivar la dirección femenina.

Tabla 77. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección. Extremadura, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	6	0	0	6
% repr.	100%	0%	0%	100%
Imp. total	380.000,00 €	0,00 €	0,00 €	380.000,00 €
% imp.	100%	0%	0%	100%
Media	63.333,33 €	-	-	63.333,33 €
D.M-H		-		
% dif.		-		

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por la fuente oficial.

En términos agregados, las dos líneas suman seis largometrajes subvencionados y todos ellos están dirigidos exclusivamente por hombres. El importe total destinado a estos seis proyectos asciende a 380.000,00 euros y no puede calcularse brecha económica al no haber grupo comparativo.

1) Ayudas a la línea de Desarrollo de proyectos audiovisuales

La línea de Desarrollo subvenciona cuatro proyectos, todos dirigidos exclusivamente por hombres, con un importe total de 80.000,00 euros.

La línea de Desarrollo presenta, por tanto, una ausencia total de mujeres en la Dirección de los largometrajes beneficiarios. Dado que no existe ningún proyecto dirigido por mujeres o con Dirección mixta, la cláusula de composición equilibrada incorporada en la convocatoria no ha tenido reflejo en el resultado final de la selección en este cargo.

Tabla 78. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Desarrollo. Extremadura, 2025

Desarrollo	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	4	0	0	4
% repr.	100%	0%	0%	100%
Imp. total	80.000,00 €	0,00 €	0,00 €	80.000,00 €
% imp.	100%	0%	0%	100%
Media	20.000,00 €	-	-	20.000,00 €
D.M-H		-		
% dif.		-		

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por la fuente oficial.

2) Ayudas a la línea de Producción de largometrajes

En la línea de Producción se subvencionan dos largometrajes, también ambos dirigidos exclusivamente por hombres. El importe total destinado asciende a 300.000,00 euros, íntegramente asignado a Dirección masculina. La ayuda media en esta línea se sitúa en 150.000,00 euros por largometraje, claramente por encima de la observada en Desarrollo. La resolución oficial de concesión confirma, además, que en 2025 se concedieron ayudas a un largometraje de ficción y un largometraje documental por ese importe total.

Tabla 79. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la línea de Producción. Extremadura, 2025

Producción	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	2	0	0	2
% repr.	100%	0%	0%	100%
Imp. total	300.000,00 €	0,00 €	0,00 €	300.000,00 €
% imp.	100%	0%	0%	100%
Media	150.000,00 €	-	-	150.000,00 €
D.M-H		-		
% dif.		-		

Fuente: elaboración propia a partir de datos facilitados por la fuente oficial.

La línea de Producción reproduce y acentúa el patrón observado en Desarrollo. No solo vuelven a desaparecer por completo los largometrajes dirigidos por mujeres, sino que además esta ausencia se produce también en la línea de mayor intensidad económica. Por ello, en Extremadura la desigualdad en Dirección no se limita a una infrarrepresentación en el acceso, sino que se proyecta directamente sobre el tramo de ayudas con mayor capacidad de consolidación industrial.

En conjunto, Extremadura presenta en 2025 un escenario de masculinización absoluta en la Dirección de los largometrajes subvencionados. Como señalábamos, las dos líneas de ayuda incorporan un criterio de valoración de hasta 5 puntos por composición equilibrada entre hombres y mujeres en el equipo de Producción. No obstante, se trata de una medida de equilibrio del equipo en su conjunto y no de una acción positiva específica orientada a garantizar o incentivar la Dirección de mujeres.

Los resultados muestran que este criterio no se traduce en presencia de mujeres entre los proyectos finalmente beneficiarios en el cargo de Dirección. La desigualdad no se expresa aquí como una diferencia de cuantía media entre proyectos dirigidos por mujeres y por hombres, ya que no existe grupo femenino beneficiario sobre el que establecer la comparación, sino como una exclusión completa de las directoras del conjunto de proyectos subvencionados.

El origen de la desigualdad se sitúa, por tanto, en una fase anterior: el acceso mismo a las ayudas. La ausencia de directoras es total tanto en Desarrollo como en Producción, y resulta especialmente relevante en esta última línea, que concentra 300.000,00 euros

de los 380.000,00 euros concedidos, es decir, el 79% del importe total analizado. En consecuencia, la exclusión de las directoras se proyecta también sobre la línea de mayor intensidad económica, lo que refuerza su impacto en términos de acceso a financiación pública con mayor capacidad de consolidación industrial.

Galicia

Galicia articula en 2025 su apoyo al largometraje a través de dos líneas específicas de la Axencia Galega das Industrias Culturais (AGADIC). La primera es la línea CT207A, de subvenciones para la producción y coproducción de proyectos audiovisuales gallegos, convocada por Resolución de 13 de enero de 2025 y publicada en el DOG de 14 de febrero de 2025. La segunda es la línea CT207B, de subvenciones para el desarrollo de proyectos audiovisuales gallegos, convocada por Resolución de 22 de mayo de 2025 y publicada en el DOG de 9 de junio de 2025. Ambas se conceden en régimen de concurrencia competitiva.

La línea CT207A comprende la producción y coproducción de proyectos audiovisuales gallegos y abarca, entre otras modalidades, largometrajes cinematográficos, largometrajes en coproducción internacional minoritaria, cortometrajes y series. La línea CT207B se dirige al desarrollo de proyectos audiovisuales gallegos y admite proyectos de largometraje, serie o miniserie, excluyendo expresamente los cortometrajes. La dotación de la convocatoria de Desarrollo asciende a 300.000 euros y el plazo de resolución fijado por la propia línea es de cinco meses.

En materia de igualdad, Galicia incorpora criterios específicos vinculados a la presencia de mujeres en las líneas analizadas, aunque con distinta formulación según la convocatoria. En la línea CT207A, de producción y coproducción, la ficha incluye entre los elementos declarados y valorables la condición novel del director o directora, la Dirección de la obra a cargo de una mujer y el porcentaje de presencia de mujeres a nivel creativo, técnico y artístico. En la línea CT207B, de desarrollo, el criterio aparece de forma más explícita: se valora la Dirección y/o el Guion a cargo de mujeres con un máximo de 5 puntos, de los cuales 3 corresponden a la Dirección íntegramente asumida por una mujer y 2 puntos al Guion cuando la autoría femenina alcanza al menos el 50%. Por tanto, Galicia debe considerarse una comunidad con medidas específicas de fomento de la participación de mujeres, aunque no bajo la forma de reservas

presupuestarias, sino mediante criterios de valoración en la baremación de los proyectos.

En términos generales, las dos líneas suman 25 largometrajes subvencionados, de los cuales el 48% está dirigido exclusivamente por mujeres y el 52% por hombres, sin presencia de Dirección mixta. Desde el punto de vista de la composición de los títulos beneficiarios, Galicia presenta así un escenario con una distribución equitativa en la ocupación del cargo de Dirección.

En términos económicos, la distribución del importe total concedido no reproduce la misma cercanía al equilibrio que se observa en el número de títulos. Los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 41% del presupuesto total, mientras que los dirigidos por hombres reúnen el 59%. Por tanto, el peso económico de los proyectos dirigidos por mujeres resulta inferior a su peso en número de obras. La ayuda media refuerza esta lectura. Los largometrajes dirigidos exclusivamente por mujeres reciben de media 29.423,08 euros menos, lo que equivale a una brecha económica de género del -24%.

Tabla 80. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección. Galicia, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	25	12	0	13
% repr.	100%	48%	0%	52%
Imp. total	2.695.000,00 €	1.110.000,00 €	0,00 €	1.585.000,00 €
% imp,	100%	41%	0%	59%
Media	107.800,00 €	92.500,00 €	-	121.923,08 €
D.M-H		-29.423,08 €		
% dif.		-24%		

Fuente: base depurada elaborada a partir de los resultados facilitados por la fuente oficial.

En consecuencia, Galicia presenta una situación de equilibrio relativo en la representatividad, pero acompañada de una desigualdad económica significativa en perjuicio de los proyectos dirigidos por mujeres.

1) Subvencions á produción e coprodución de proxectos audiovisuais galegos

La línea CT207A es la principal vía de apoyo a la producción de largometrajes en Galicia y comprende la producción y coproducción de proyectos audiovisuales gallegos. Según

la base depurada elaborada a partir de los resultados facilitados por la fuente oficial, en 2025 esta línea subvenciona 12 largometrajes, de los cuales el 42% está dirigido por mujeres y el 58% por hombres, sin presencia de Dirección mixta.

En términos económicos, los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 40% del presupuesto total, mientras que los dirigidos por hombres, el 60%. La diferencia media entre ambos es de -11.714,29 euros, lo que equivale a una brecha económica de género del -6%, es decir, en perjuicio de los largometrajes dirigidos por mujeres.

La línea de Producción muestra así un comportamiento relativamente próximo al equilibrio tanto en representatividad como en distribución económica, aunque mantiene una ventaja media masculina moderada. Galicia presenta en esta línea una situación menos desigual que en otras comunidades, pero sin llegar a eliminar por completo la brecha económica.

Tabla 81. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección. CT207A – Producción y coproducción de proyectos audiovisuales gallegos. Galicia, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	12	5	0	7
% repr.	100%	42%	0%	58%
Imp. total	2.410.000,00 €	970.000,00 €	0	1.440.000,00 €
% imp.	100%	40%	0%	60%
Media	200.833,33 €	194.000,00 €	-	205.714,29 €
D.M-H		-11.714,29 €		
% dif.		-6%		

Fuente: base depurada elaborada a partir de los resultados facilitados por la fuente oficial.

2) Subvencions para o desenvolvemento de proxectos audiovisuais galegos

La línea CT207B se dirige al desarrollo de proyectos audiovisuales gallegos y constituye la principal vía de apoyo a la fase previa a la producción. Según la base depurada elaborada a partir de los resultados facilitados por la fuente oficial, en 2025 esta línea subvenciona 13 largometrajes, de los cuales el 54% está dirigido por mujeres y el 46% por hombres, sin presencia de Dirección mixta.

Tabla 82. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección.
CT207B – Desarrollo de proyectos audiovisuales gallegos. Galicia, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	13	7	0	6
% repr.	100%	54%	0%	46%
Imp. total	285.000,00 €	140.000,00 €	0,00 €	145.000,00 €
% imp.	100%	49%	0%	51%
Media	21.923,08 €	20.000,00 €	-	24.166,67 €
D.M-H		-4.166,67 €		
% dif.		-17%		

Fuente: base depurada elaborada a partir de los resultados facilitados por la fuente oficial.

En esta línea, la presencia de largometrajes dirigidos por mujeres resulta más favorable en términos de representatividad, ya que son mayoría entre los proyectos subvencionados. Sin embargo, esa ventaja en número de títulos no se traduce en una posición económica equivalente. Los proyectos dirigidos por mujeres concentran el equivalente al 49% del presupuesto, mientras que los dirigidos por hombres reúnen el 51%. La diferencia entre las ayudas medias asciende a -4.166,67 euros, lo que equivale a una brecha económica de género del -17%.

En consecuencia, la línea de Desarrollo presenta una paradoja relevante: las mujeres alcanzan una posición mayoritaria en número de proyectos, pero siguen situándose por debajo en la cuantía media recibida.

En conjunto, Galicia configura en 2025 un caso singular dentro del análisis autonómico. La comunidad presenta un escenario equitativo en la representatividad de mujeres y hombres en la Dirección de largometrajes subvencionados, con un 48% de proyectos dirigidos por mujeres y un 52% dirigidos por hombres. Sin embargo, no se traduce en una igualdad económica efectiva. Los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 41% del importe total concedido, por debajo de su peso en número de obras, y registran una brecha económica agregada del -24% en perjuicio de los largometrajes dirigidos por mujeres.

Si se pone en relación la representatividad de mujeres con la intensidad económica de cada línea, se observa que las directoras alcanzan su mayor presencia en la modalidad de menor cuantía media. En Desarrollo, donde la ayuda media total se sitúa en

21.923,08 euros por proyecto, las mujeres son mayoría, con el 54% de los largometrajes subvencionados. En cambio, en Producción y Coproducción, donde la ayuda media asciende a 200.833,33 euros, su representatividad desciende al 42%. Por tanto, en Galicia sí se aprecia una mayor presencia relativa de directoras en la línea económicamente menos intensa.

Ahora bien, la brecha económica no se explica únicamente por la distribución entre líneas de ayuda. También interviene la composición interna por tipología de largometraje: los proyectos dirigidos por mujeres tienen una mayor presencia en Documental, mientras que los dirigidos por hombres se concentran principalmente en Ficción, donde se sitúan los presupuestos y las cuantías de ayuda más elevadas. A ello se añade que, en el agregado de cada modalidad, los proyectos dirigidos por mujeres reciben una ayuda media inferior a la de los dirigidos por hombres. En Producción y Coproducción, la diferencia media es de -11.714,29 euros, equivalente a una brecha del -6%. En Desarrollo, la diferencia es menor en términos absolutos, -4.166,67 euros, pero más elevada en términos relativos, con una brecha del -17%. Por tanto, la desigualdad económica opera en varios planos: por la mayor presencia de mujeres en la línea de menor importe, por su mayor concentración en Documental frente a la mayor presencia de hombres en Ficción y por las diferencias medias resultantes dentro de cada modalidad.

En síntesis, Galicia muestra una situación en la que la representatividad equitativa en el acceso convive con una desigualdad significativa en la distribución económica de las ayudas. La brecha agregada del -24% no responde a una exclusión de las directoras del sistema, sino a la combinación de varios factores: su mayor presencia relativa en Desarrollo; su menor presencia en Producción y Coproducción (la línea de mayor intensidad económica); su mayor concentración en Documental, frente a la mayor presencia de directores en Ficción; y las diferencias medias desfavorables dentro de ambas modalidades. Así, el origen de la desigualdad gallega se sitúa tanto en la distribución de los proyectos entre líneas y tipologías como en las cuantías medias resultantes.

La Rioja

La Rioja no dispone en 2025 de una convocatoria específica de ayudas a largometrajes. El apoyo autonómico al cine se canaliza a través de la convocatoria general de ayudas a la producción artística de industrias escénicas, aprobada por Resolución 154/2025, de 4 de abril, al amparo de la Orden 5/2017, de 9 de octubre, que extiende su ámbito a proyectos de teatro, danza, cine y música. La convocatoria se resuelve en concurrencia competitiva y financia tanto gastos corrientes como gastos de capital vinculados a la producción artística. En 2025, la dotación de esta línea asciende a 250.000 euros, distribuidos en 198.000 euros para gasto corriente y 52.000 euros para gasto de capital.

Desde el punto de vista de la igualdad, ni las bases reguladoras ni la resolución de concesión identifican una medida específica de acción positiva para proyectos dirigidos por mujeres. Los criterios objetivos de otorgamiento se articulan en torno a la adecuación y necesidad de los gastos y al efecto de la inversión sobre la calidad, modernización e innovación de la producción artística, sin un bloque diferenciado de puntuación para liderazgo femenino.

A efectos de este informe, la resolución de concesión de 2025 solo permite identificar un proyecto audiovisual computable como largometraje documental, con una ayuda de 18.000,00 euros. Sin embargo, la información pública disponible no permite atribuir con seguridad la Dirección del proyecto. Por ello, La Rioja no se incorpora al análisis estadístico comparado de representatividad y brecha económica en Dirección.

En consecuencia, no procede calcular indicadores de distribución por sexo en la Dirección ni analizar posibles brechas económicas o concentración de proyectos en líneas de mayor o menor importe. La Rioja queda registrada como comunidad sin convocatoria específica de largometrajes en 2025 y sin datos suficientes para su incorporación al análisis comparado del presente objetivo.

Illes Balears

En 2025, el apoyo autonómico de las Illes Balears al largometraje se articula principalmente a través de la convocatoria del Institut d'Indústries Culturals de les Illes Balears (ICIB), destinada a apoyar la producción y coproducción de obras audiovisuales. Esta convocatoria se dirige a producciones y coproducciones audiovisuales de carácter

profesional e incluye cuatro modalidades: largometrajes cinematográficos de ficción y animación, largometrajes documentales y unidades documentales para televisión, cortometrajes y miniseries o series web. A efectos de este objetivo, resultan computables las modalidades A y B, al ser las vinculadas a largometrajes de ficción, animación y documental.

La convocatoria cuenta inicialmente con una dotación de 1.000.000 euros, distribuida en 350.000 euros para largometrajes de ficción y animación, 350.000 euros para largometrajes documentales y unidades documentales para televisión, 100.000 euros para cortometrajes y 200.000 euros para miniseries y series web. Posteriormente, la resolución definitiva concede un total de 1.128.872,59 euros, incluyendo el conjunto de modalidades.

En materia de igualdad, Baleares incorpora un bloque específico de igualdad de género, con una puntuación máxima de 11 puntos. Este bloque valora la Dirección íntegramente a cargo de una mujer o una persona trans, la Producción Ejecutiva, el Guion y la presencia de mujeres o personas trans en determinadas jefaturas de equipo, como Dirección de Fotografía, Montaje, Sonido Directo, Montaje de Sonido, Efectos Especiales/Visuales o Composición de Banda Sonora Original. Además, la convocatoria admite cargos compartidos con hombres en Dirección, Guion y Producción Ejecutiva, dividiendo la puntuación adicional entre las personas que comparten el cargo.

A efectos del presente objetivo, la resolución permite identificar diez largometrajes o proyectos documentales computables dentro de las modalidades A y B, con un importe total de 978.554,57 euros. La modalidad A concede ayudas a tres largometrajes, con 175.000 euros a cada uno. La modalidad B concede ayudas a siete largometrajes, con importes que oscilan entre 11.779,57 euros y 80.000 euros.

Con la información pública localizada hasta ahora, se ha podido contrastar la Dirección de cinco proyectos, que concentran 570.000,00 euros. Quedan provisionalmente fuera del análisis de Dirección cinco proyectos, por no disponer todavía de una fuente pública suficiente que permita confirmar la persona que ocupa la Dirección, con una partida conjunta de 408.554,57 euros. Esto supone que no se ha podido atribuir por género de Dirección el 50% de los proyectos subvencionados y el 42% del presupuesto computable.

Con los datos contrastados, los cinco proyectos analizados se distribuyen en tres dirigidos por mujeres y dos dirigidos por hombres, sin presencia de Dirección mixta. Esto sitúa la representatividad de las directoras en el 60%, frente al 40% correspondiente a los directores.

En términos económicos, los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 55% del importe analizado, mientras que los dirigidos por hombres el 45%. Sin embargo, la ayuda media resulta más elevada en los proyectos dirigidos por hombres. La diferencia media asciende a -22.500,00 euros, lo que equivale a una brecha económica de género del -18%.

Esta lectura debe mantenerse con cautela, ya que permanece sin atribuir el 42% del presupuesto computable. Por tanto, el resultado puede modificarse de manera significativa cuando se confirme la Dirección de los proyectos pendientes, especialmente en la modalidad de Documental.

Tabla 83. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección. Illes Balears, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	5	3	0	2
% repr.	100%	60%	0%	40%
Imp. total	570.000,00 €	315.000,00 €	0,00 €	255.000,00 €
% imp.	100%	55%	0%	45%
Media	114.000,00 €	105.000,00 €	-	127.500,00 €
D.M-H		-22.500,00 €		
% dif.		-18%		

Fuente: elaboración propia a partir de la resolución publicada por el ICIB y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos.

1) Producción y coproducción de largometrajes de ficción y animación

La modalidad A subvenciona tres largometrajes de ficción o animación, con un importe total de 525.000,00 euros. De ellos, se ha podido contrastar la Dirección de dos proyectos, que suman 350.000,00 euros. Queda pendiente de atribución un largometraje beneficiario de una ayuda de 175.000,00 euros, al no haberse localizado todavía una fuente pública suficiente que confirme la Dirección del proyecto.

Tabla 84. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la dirección en la modalidad de ficción y animación. Illes Balears, 2025

Ficción/Animación	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	2	1	0	1
% repr.	100%	50%	0%	50%
Imp. total	350.000,00 €	175.000,00 €	0,00 €	175.000,00 €
% imp.	100%	50%	0%	50%
Media	175.000,00 €	175.000,00 €	-	175.000,00 €
D.M-H		0,00 €		
% dif.		0%		

Fuente: elaboración propia a partir de la resolución publicada por el ICIB y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos.

La modalidad de Ficción y Animación presenta, con los datos actualmente contrastados, una distribución paritaria, ya que cada largometraje está dirigido por un género. La distribución económica reproduce exactamente esta estructura, ya que ambos proyectos reciben 175.000,00 euros. En consecuencia, no se observa brecha económica entre mujeres y hombres dentro de la muestra analizada de esta modalidad. No obstante, la lectura debe mantenerse como provisional, ya que queda pendiente de atribución un tercer proyecto con el mismo importe.

2) Producción y coproducción de largometrajes documentales y unidades documentales para televisión

La modalidad B subvenciona siete proyectos documentales, con un importe total de 453.554,57 euros. De ellos, se ha podido contrastar la dirección de tres proyectos, que suman 220.000,00 euros. Quedan pendientes de atribución cuatro largometrajes, que concentran el 52% del importe de la modalidad de Documental.

Tabla 85. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección en la modalidad de Documental. Illes Balears, 2025

Documental	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	3	2	0	1
% repr.	100%	67%	0%	33%
Imp. total	220.000,00 €	140.000,00 €	0,00 €	80.000,00 €
% imp.	100%	64%	0%	36%
Media	73.333,33 €	70.000,00 €	-	80.000,00 €
D.M-H		-10.000,00 €		
% dif.		-13%		

Fuente: elaboración propia a partir de la resolución publicada por el ICIB y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos.

La modalidad de Documental presenta, con los datos contrastados, una mayoría de proyectos dirigidos por mujeres, equivalentes al 67%. También concentran la mayor parte del importe atribuido, con el 64% del total analizado en esta modalidad. Sin embargo, la ayuda media resulta superior en el proyecto dirigido por un hombre: 80.000,00 euros, frente a 70.000,00 euros en los dirigidos por mujeres. La diferencia media es de -10.000,00 euros, lo que equivale a una brecha económica de género del -13%.

En conjunto, Illes Balears presenta una lectura todavía muy condicionada por la disponibilidad de información pública. La convocatoria incorpora criterios de igualdad de género de forma clara y con un peso relevante en el baremo, pero la resolución no identifica nominalmente la Dirección de los proyectos beneficiarios. Por ello, el análisis debe apoyarse en fuentes externas y mantenerse abierto a actualización. Con los datos actualmente contrastados, solo se ha podido atribuir la Dirección de cinco de los diez proyectos computables, que concentran 570.000,00 euros. Quedan fuera provisionalmente otros cinco proyectos, por un importe conjunto de 408.554,57 euros, equivalentes al 42% del presupuesto computable.

Si se pone en relación la representatividad de mujeres con la intensidad económica de cada modalidad, no se observa una concentración simple de directoras en la línea de

menor importe, aunque sí una diferencia relevante entre Ficción/Animación y Documental. En Ficción y Animación, que es la modalidad de mayor ayuda media dentro de la muestra contrastada, 175.000,00 euros por proyecto, la representatividad es paritaria y no existe brecha económica, ya que el proyecto dirigido por una mujer y el dirigido por un hombre reciben la misma cuantía. En Documental, donde la ayuda media es inferior, de 73.333,33 euros por proyecto, los largometrajes dirigidos por mujeres son mayoría, con el 67% de los proyectos analizados, pero reciben una ayuda media inferior a la del proyecto dirigido por un hombre.

Por tanto, el origen de la brecha agregada del -18% no se encuentra en una desigualdad dentro de la modalidad de Ficción y Animación, donde la distribución es paritaria y la cuantía idéntica, sino en la modalidad de Documental. En esta, las directoras concentran la mayoría de los proyectos y del importe atribuido, pero su ayuda media se sitúa por debajo, lo que genera una brecha del -13% en perjuicio de sus largometrajes.

En síntesis, con los datos actualmente contrastados, Illes Balears muestra una representatividad favorable de largometrajes dirigidos por mujeres, que alcanzan el 60% de los proyectos analizados, pero esta mayoría no se traduce en una ventaja económica media. La brecha agregada responde, fundamentalmente, a la combinación de dos factores: la presencia mayoritaria de mujeres en la modalidad de Documental, de menor cuantía media, y la ayuda media inferior que reciben dentro de esa misma modalidad. No obstante, esta conclusión debe considerarse provisional, ya que permanece sin atribuir el 50% de los proyectos y el 42% del presupuesto computable, especialmente en la modalidad de Documental.

País Vasco

El País Vasco articula en 2025 su apoyo al largometraje a través de dos líneas específicas del Departamento de Cultura y Política Lingüística. La primera es la de subvenciones para el desarrollo de proyectos audiovisuales, convocada por Orden de 20 de mayo de 2025 y publicada en el BOPV de 20 de junio de 2025. Esta línea se dirige al desarrollo de proyectos de largometrajes, series o miniseries para cualquier medio o soporte de difusión y distribuye una dotación global de 1.116.400 euros, de los cuales 558.200 euros se reservan a la modalidad de largometrajes y otros 558.200 euros a la de series

y miniseries. La propia convocatoria excluye expresamente los cortometrajes y los proyectos cuyo rodaje ya hubiera comenzado en el momento de la solicitud.

La segunda es la de subvenciones a la producción audiovisual, convocada por Orden de 6 de mayo de 2025 y publicada en el BOPV de 20 de mayo de 2025. En lo relativo al largometraje, esta línea se divide en tres submodalidades: largometrajes cinematográficos de ficción, largometrajes cinematográficos de animación y largometrajes documentales de creación. La convocatoria excluye, entre otros, los proyectos de contenido publicitario o noticiarios y se articula dentro de una línea más amplia de apoyo a la producción audiovisual vasca.

En materia de igualdad, el País Vasco incorpora criterios específicos de valoración vinculados a la participación de mujeres en los proyectos audiovisuales, aunque no bajo la forma de reservas presupuestarias. En la línea de Desarrollo, la convocatoria valora la presencia de mujeres en cargos decisorios como Dirección, Guion y Producción Ejecutiva, con puntuación específica por cada uno de estos puestos y una puntuación adicional cuando los tres cargos son desempeñados por mujeres. En la línea de Producción, la participación de mujeres puede alcanzar hasta 10 puntos y se articula a través de la Dirección, el Guion, la Producción Ejecutiva y la presencia de mujeres en determinados puestos técnicos y creativos del equipo. Asimismo, ambas convocatorias incorporan cláusulas generales de cumplimiento normativo en igualdad, como la exclusión de entidades sancionadas por discriminación por razón de sexo o por incumplimiento de la normativa de igualdad, la exigencia de plan de igualdad cuando sea obligatorio y la acreditación de medidas frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Desde el punto de vista metodológico, el caso vasco presenta una limitación parcial de identificación. En total, estas líneas han llegado a 41 largometrajes con un presupuesto total de 10.085.595,00 euros. Sobre ese conjunto, ha sido posible relacionar información completa de 36 largometrajes, lo que supone que ha quedado fuera del análisis un 12% de los títulos subvencionados, equivalentes aproximadamente al 10% del presupuesto total de las ayudas al largometraje, que no ha podido atribuirse con seguridad a una clasificación por género en la Dirección.

Con los proyectos efectivamente identificados, el balance global muestra 36 largometrajes, de los cuales el 56% está dirigido exclusivamente por mujeres, el 6% presenta Dirección mixta y un 39% está dirigido exclusivamente por hombres. Desde el punto de vista de la composición de los títulos beneficiarios, el País Vasco presenta así un escenario singular dentro del conjunto autonómico, con una presencia mayoritaria de mujeres en la Dirección entre los proyectos identificados.

Tabla 86. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección.
País Vasco, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	36	20	2	14
% repr.	100%	56%	6%	39%
Imp. total	9.042.793,00 €	5.072.900,00 €	700.000,00 €	3.269.893,00 €
% imp.	100%	56%	8%	36%
Media	251.188,69 €	253.645,00 €	350.000,00 €	233.563,79 €
D.M-H		20.081,21 €		
% dif.		8%		

Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones de concesión de 2025 y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos confirmados.

En términos económicos, los proyectos dirigidos por mujeres concentran el equivalente al 56% del importe total identificado, mientras que los dirigidos por hombres, el 36%. La Dirección mixta concentra el 8% restante. La ayuda media entre ambas categorías supone una diferencia de 20.081,21 euros, lo que se materializa en una brecha económica inversa del 8% a favor de las directoras.

En consecuencia, el País Vasco presenta en 2025 un comportamiento claramente diferenciado respecto a buena parte de las comunidades analizadas. En los proyectos que ha sido posible identificar, no solo las mujeres alcanzan una mayor presencia entre los largometrajes subvencionados, sino que además concentran una proporción equivalente del presupuesto y una ayuda media ligeramente superior a la de los proyectos dirigidos por hombres.

La lectura completa de este patrón exige, no obstante, desagregar el análisis entre la línea de Desarrollo y las tres submodalidades de Producción, ya que es ahí donde puede observarse con mayor precisión de qué forma se articula esta ventaja relativa.

1) País Vasco 2025 - Desarrollo de largometrajes

La línea de Desarrollo de largometrajes se dirige a la fase previa a la producción y constituye una de las dos grandes vías de apoyo autonómico al largometraje en el País Vasco. No obstante, también en este caso la identificación completa presenta una limitación parcial. En la modalidad de largometrajes se subvencionaron 11 proyectos con un importe total de 3.685.600,00 euros, pero solo ha sido posible relacionar información completa de nueve largometrajes y un importe final de 2.805.600,00 euros, de modo que ha quedado sin atribuir aproximadamente un 24% del presupuesto de la línea.

Con los proyectos efectivamente identificados, la línea de desarrollo presenta nueve largometrajes, de los cuales el 67% está dirigido por mujeres, el 11% presenta Dirección mixta y 22% está dirigido exclusivamente por hombres. Se trata, por tanto, de una línea claramente favorable a la presencia de mujeres en términos de acceso. En términos económicos, los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 57% del presupuesto identificado de la línea, los dirigidos por hombres reúnen el 31% y la Dirección mixta, el 12% restante. Desde esta perspectiva, la posición económica de los largometrajes dirigidos por mujeres sigue siendo claramente destacada, ya que las directoras concentran la mayor parte de los recursos identificados.

Tabla 87. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección. Desarrollo de largometrajes. País Vasco, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	9	6	1	2
% repr.	100%	67%	11%	22%
Imp. total	2.805.600,00 €	1.595.600,00 €	350.000,00 €	860.000,00 €
% imp.	100%	57%	12%	31%
Media	311.733,33 €	265.933,33 €	350.000,00 €	430.000,00 €
D.M-H		-164.066,67 €		
% dif.		-38%		

Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones de concesión de 2025 y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos confirmados.

Sin embargo, la ayuda media introduce un matiz relevante. Los largometrajes dirigidos por mujeres reciben de media 164.066,67 euros menos, lo que equivale a una brecha económica de género del -38%. En otras palabras, aunque las mujeres son mayoría entre los proyectos identificados y concentran la mayor parte del presupuesto total, los proyectos dirigidos por hombres obtienen una cuantía media significativamente superior.

En consecuencia, la línea de desarrollo del País Vasco muestra una configuración dual. Por un lado, presenta una alta representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres y una posición destacada de las directoras en el volumen total de recursos captados. Por otro, esa ventaja en número de proyectos no se traduce en una media económica equivalente, ya que los largometrajes dirigidos por hombres concentran las ayudas más elevadas por proyecto. El resultado es, por tanto, una combinación de ventaja en acceso y desventaja en intensidad media de la financiación.

2) Producción de largometrajes de ficción

La sublínea de Producción de largometrajes de ficción constituye el principal bloque económico dentro de la ayuda a la producción audiovisual en el País Vasco. En 2025 se subvencionaron 11 largometrajes de ficción, de los cuales el 55% está dirigido por mujeres, el 9% presenta Dirección mixta y el 36% está dirigido exclusivamente por hombres. Desde el punto de vista del acceso, la Ficción se sitúa en términos equitativos y mayoritarios en el caso de los proyectos dirigidos por mujeres.

Tabla 88. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección. Producción de largometrajes de ficción. País Vasco, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	11	6	1	4
% repr.	100%	55%	9%	36%
Imp. total	3.685.600,00 €	1.595.600,00 €	350.000,00 €	1.740.000,00 €
% imp.	100%	43%	9%	47%
Media	335.054,55 €	265.933,33 €	350.000,00 €	435.000,00 €
D.M-H		-169.066,67 €		
% dif.		-39%		

Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones de concesión de 2025 y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos confirmados.

En términos económicos, sin embargo, la distribución del importe total no reproduce esa mayoría inicial en número de títulos liderados por mujeres. Los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 43% del total, mientras que los dirigidos por hombres concentran el 47%. La Dirección mixta concentra el 9% restante. Por tanto, aunque las mujeres son mayoría entre los proyectos subvencionados, su peso económico queda por debajo del que corresponde a los hombres.

La ayuda media hace aún más visible esta desigualdad. Los largometrajes dirigidos por mujeres reciben de media 265.933,33 euros, frente a 435.000,00 euros en los dirigidos exclusivamente por hombres. La diferencia asciende a -169.066,67 euros, lo que equivale a una brecha económica de género del -39%. Se trata de la brecha más intensa de todas las sublíneas identificadas en el País Vasco.

En consecuencia, la producción de ficción muestra una combinación especialmente significativa: los largometrajes dirigidos por mujeres alcanzan una posición mayoritaria en la representatividad, pero esa ventaja en número de proyectos no se traduce en una distribución equivalente de los recursos. Al contrario, los proyectos dirigidos por hombres obtienen las cuantías medias más elevadas, de manera que la desigualdad económica aparece aquí con claridad. La Ficción constituye, por tanto, la sublínea que más contribuye a explicar las tensiones internas del resultado vasco, ya que introduce una brecha media desfavorable a las directoras dentro de un agregado global que, finalmente, resulta favorable para ellas.

3) País Vasco 2025 - Producción de largometrajes de animación

La sublínea de Producción de largometrajes de animación presenta en 2025 un comportamiento claramente diferenciado respecto al resto de modalidades. Se subvencionan cuatro proyectos, de los cuales tres están dirigidos por mujeres y uno por hombres, sin presencia de Dirección mixta. Esto sitúa la representatividad de títulos dirigidos por mujeres en el 75% del total, frente al 25% correspondiente a los dirigidos por hombres. Se trata, por tanto, de la sublínea con una presencia de largometrajes dirigidos por mujeres más elevada de todo el sistema vasco de ayudas al largometraje.

Tabla 89. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección. Producción de largometrajes de animación. País Vasco, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	4	3	0	1
% repr.	100%	75%	0%	25%
Imp. total	1.769.483,00 €	1.530.000,00 €	0€	239.483,00 €
% imp.	100%	86%	0%	14%
Media	442.370,75 €	510.000,00 €	-	239.483,00 €
D.M-H		270.517,00 €		
% dif.		53%		

Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones de concesión de 2025 y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos confirmados.

En términos económicos, la posición de los largometrajes dirigidos por mujeres resulta aún más destacada que en el reparto por número de títulos. Los proyectos dirigidos por mujeres concentran el equivalente al 86% del total de la sublínea, mientras que el único proyecto dirigido por un hombre reúne el 14% restante. La distribución de los recursos en Animación es, por tanto, claramente favorable a la Dirección ocupada por mujeres.

Los largometrajes dirigidos por mujeres han recibido de media 270.517,00 euros más que los dirigidos por hombres, lo que se traduce como a una brecha económica inversa del 53%. Se trata de la ventaja económica más intensa de todas las sublíneas analizadas en el País Vasco.

En consecuencia, la Animación configura el escenario más favorable a la participación de las mujeres dentro del sistema vasco de ayudas al largometraje. La Dirección por parte de estas no solo es claramente mayoritaria en número de proyectos, sino que además concentra la práctica totalidad de los recursos y alcanza una cuantía media muy superior a la masculina. Esta sublínea contribuye así de forma decisiva a compensar la brecha desfavorable observada en la Ficción y a explicar la ventaja media que aparece en el balance agregado del País Vasco.

4) Producción de largometrajes documentales de creación

La sublínea de Producción de largometrajes documentales de creación presenta también una limitación parcial de identificación. En total se subvencionaron 15 proyectos con un importe de 944.912,00 euros, pero solo ha sido posible relacionar

información completa de 12 largometrajes y un importe final de 782.110,00 euros, de modo que ha quedado sin atribuir aproximadamente un 17% del presupuesto.

Con los proyectos efectivamente identificados, la sublínea de documentales de creación presenta 12 largometrajes, de los cuales el 42% está dirigido por mujeres y el 58% por hombres, sin presencia de Dirección mixta.

En términos económicos, los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 45% del importe identificado de la sublínea, mientras que los dirigidos por hombres reúnen el 55%. Aunque los largometrajes dirigidos por hombres siguen siendo mayoría en número de títulos y en volumen total de recursos, la diferencia entre ambos grupos resulta aquí bastante más contenida que en la Ficción. La ayuda media ofrece, además, una lectura favorable a las directoras. Los documentales de creación dirigidos por mujeres reciben de media 8.852,86 euros más, lo que equivale a una brecha económica inversa del 13%.

Tabla 90. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección. Producción de largometrajes documentales de creación. País Vasco, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	12	5	0	7
% repr.	100%	42%	0%	58%
Imp. total	782.110,00 €	351.700,00 €	0€	430.410,00 €
% imp.	100%	45%	0%	55%
Media	65.175,83 €	70.340,00 €	-	61.487,14 €
D.M-H		8.852,86 €		
% dif.		13%		

Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones de concesión de 2025 y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos confirmados.

En consecuencia, la sublínea de Documentales de creación presenta un comportamiento relativamente equilibrado en comparación con el resto de las modalidades. Aunque los hombres mantienen una ligera mayoría en número de proyectos, la financiación media resulta favorable a las directoras. Esta modalidad se sitúa así en una posición intermedia entre la fuerte ventaja a los largometrajes dirigidos por mujeres observada en Animación y la clara desventaja que aparece en Ficción.

En conjunto, el País Vasco configura en 2025 un escenario singular dentro del análisis autonómico. En los proyectos que ha sido posible identificar, las mujeres alcanzan una

posición mayoritaria en la Dirección de los largometrajes subvencionados, con el 56% de los títulos, frente al 39% de los dirigidos por hombres y el 6% de Dirección mixta. Además, concentran una proporción equivalente del presupuesto total identificado, también del 56%, y presentan una ayuda media ligeramente superior a la masculina, con una diferencia del 8% a favor de las directoras.

No obstante, esta ventaja global no se distribuye de manera homogénea entre las distintas modalidades. Si se pone en relación la representatividad de títulos dirigidos por mujeres con la intensidad económica de cada línea, no se observa una concentración de directoras en las líneas de menor importe. De hecho, las mujeres son mayoría en tres de las modalidades con mayor ayuda media: Desarrollo, Ficción y Animación. Sin embargo, en dos de ellas, Desarrollo y Ficción, esa mayoría numérica no se traduce en una mejor posición económica media.

En Desarrollo, las directoras representan el 67% de los proyectos identificados y concentran el 57% del presupuesto atribuido, pero reciben una ayuda media un 38% inferior a la de los proyectos dirigidos por hombres. En Ficción ocurre algo similar: las mujeres dirigen el 55% de los largometrajes, pero concentran solo el 43% del importe y registran la brecha más elevada del conjunto vasco, con un -39% en perjuicio de estas. Por tanto, en estas dos líneas la desigualdad no se sitúa en el acceso, donde las mujeres son mayoría, sino en la intensidad económica de las ayudas recibidas.

La situación cambia en Animación y en Documentales de creación. En Animación, las directoras ocupan una posición claramente dominante: representan el 75% de los proyectos, concentran el 86% del importe y obtienen una ayuda media un 53% superior. Esta sublínea resulta decisiva para explicar la ventaja económica agregada de las directoras en el conjunto del País Vasco. En Documentales de creación, los largometrajes dirigidos por hombres son mayoría en número de proyectos, pero la ayuda media favorece a los dirigidos por mujeres, con una diferencia del 13%.

En síntesis, el resultado agregado favorable a los largometrajes dirigidos por mujeres en el País Vasco no procede de una distribución homogénea de la igualdad en todas las líneas, sino de un fuerte efecto de composición entre modalidades. La ventaja económica global de las directoras se explica sobre todo por el peso de la Animación y,

en menor medida, por la posición favorable en Documentales de creación. En sentido contrario, Desarrollo y Ficción muestran una pauta relevante de desigualdad económica: aunque los largometrajes dirigidos por mujeres son mayoría en número de proyectos, los dirigidos por hombres reciben importes medios más elevados.

Por tanto, el País Vasco presenta una alta representatividad de proyectos dirigidos por mujeres y una ventaja económica agregada, pero también una estructura interna desigual. La principal brecha no se localiza en el acceso global a las ayudas, sino en la distribución de las cuantías dentro de determinadas modalidades, especialmente Ficción y Desarrollo. A ello se añade una limitación metodológica relevante, ya que en torno al 12% de los largometrajes subvencionados y aproximadamente el 10% del presupuesto total han quedado fuera del análisis por no haber podido atribuirse con seguridad la Dirección según el género de la persona responsable.

Principado de Asturias

En 2025, el apoyo autonómico del Principado de Asturias al sector audiovisual se articula principalmente a través de la convocatoria de subvenciones públicas dirigidas a profesionales y empresas para la ejecución de proyectos culturales y acciones de formación y movilidad. Dentro de esta convocatoria, la línea relevante para el presente objetivo es la Línea 4, sector del audiovisual y el cine, que cuenta con una dotación de 450.000 euros. Esta línea está destinada a actividades cinematográficas y audiovisuales, así como a la creación de largometrajes y cortometrajes, y subvenciona proyectos de producción cinematográfica, desarrollo de proyectos audiovisuales y asistencia a ferias y festivales.

La resolución de concesión fue publicada en el BOPA de 18 de julio de 2025 y concede subvenciones a proyectos del sector audiovisual y cinematográfico dentro de una convocatoria más amplia de industrias culturales, cuya dotación global asciende a 1.186.000 euros. En el caso concreto del sector audiovisual y cine, la resolución recoge proyectos muy diversos: producción y posproducción de largometrajes, desarrollo de proyectos, escritura de guion, cortometrajes, documentales, películas de no ficción y asistencia a mercados o festivales.

A efectos de este objetivo, no se incorpora de forma automática la totalidad de la Línea 4, ya que la resolución incluye formatos y actuaciones que quedan fuera del objeto de estudio. Se excluyen, por tanto, las ayudas destinadas a cortometrajes, escritura de guion cuando no vaya acompañada de desarrollo o producción del proyecto, asistencia a mercados o festivales y aquellas actuaciones en las que no sea posible identificar un largometraje o proyecto de largometraje. El análisis se centra en los proyectos que pueden vincularse a largometrajes de ficción, documental o no ficción, ya sea en fase de producción, posproducción o desarrollo.

Además de esta línea general, el Principado de Asturias cuenta en 2025 con una convocatoria específica para proyectos audiovisuales en asturiano y en gallego-asturiano o eonaviego, dirigida a particulares y empresas. En el caso de la línea de empresas, los proyectos subvencionables incluyen cortometrajes, documentales y piezas audiovisuales para redes sociales. Esta convocatoria tiene por finalidad fomentar la producción audiovisual en las lenguas propias de Asturias, pero debe analizarse con cautela dentro de este objetivo, ya que no está formulada específicamente como una línea de largometrajes y mezcla formatos de duración y naturaleza diversa.

La resolución de esta línea lingüística concede 133.446,40 euros a proyectos audiovisuales realizados por empresas. Entre los proyectos beneficiarios figuran documentales y obras audiovisuales. No obstante, salvo que pueda confirmarse individualmente que se trata de largometrajes o proyectos de largometraje y pueda identificarse su Dirección, esta línea no se incorpora al cómputo principal del objetivo.

En materia de igualdad, no se ha localizado en la documentación revisada un bloque específico de puntuación equivalente al que presentan otras comunidades autónomas para valorar la participación de directoras, guionistas o la presencia de mujeres en otros puestos clave. La resolución de concesión de la Línea 4 no incorpora referencias expresas a igualdad, mujer, género o brecha, y los criterios que aparecen en el trámite de alegaciones se refieren a aspectos como la trayectoria del director o guionista, el uso del asturiano o el carácter innovador del proyecto. Por tanto, con la documentación localizada hasta ahora, Asturias no parece contar en esta línea con un criterio específico de fomento de la igualdad de género comparable al de otras comunidades autónomas.

Para el análisis de resultados, la principal dificultad metodológica reside en la heterogeneidad de la Línea 4. La resolución no separa de forma autónoma producción, desarrollo, guion, movilidad o cortometraje, sino que integra todas estas actuaciones dentro de la misma línea de audiovisual y cine. Por ello, ha sido necesario depurar título por título, identificando únicamente aquellos proyectos que pueden considerarse largometrajes o proyectos de largometraje y contrastando, posteriormente, la Dirección a través de fuentes públicas complementarias.

En conjunto, las actuaciones computables del Principado de Asturias suman 18 largometrajes o proyectos de largometraje subvencionados, con un importe total de 252.963,17 euros. Sobre este total, se ha podido atribuir la Dirección de 13 proyectos, que concentran 201.348,20 euros. Quedan fuera provisionalmente del análisis de Dirección cinco proyectos con una partida conjunta de 51.614,97 euros. Esto supone que no se ha podido atribuir la Dirección del 28% de los largometrajes subvencionados y el 20% del presupuesto computable.

La muestra analizada del Principado de Asturias está compuesta, por tanto, por 13 largometrajes o proyectos de largometraje con Dirección identificada. De ellos, el 38% está dirigido por mujeres y el 62% por hombres, sin presencia de Dirección mixta. Desde el punto de vista de la composición de los títulos beneficiarios, Asturias presenta una estructura masculinizada en el cargo de Dirección, ya que la presencia de mujeres queda por debajo del umbral mínimo del 40% establecido como referencia para una distribución equilibrada.

En términos económicos, los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 27% del importe analizado, mientras que los dirigidos por hombres, el 73%. La diferencia media de los proyectos dirigidos por mujeres frente a los dirigidos por hombres es de 7.180,36 euros menos, lo que equivale a una brecha económica de género del -39%.

Tabla 91. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección.
Principado de Asturias, 2025

	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	13	5	0	8
% repr.	100%	38%	0%	62%
Imp. total	201.348,20 €	55.348,20 €	0,00 €	146.000,00 €
% imp.	100%	27%	0%	73%
Media	15.488,32 €	11.069,64 €	-	18.250,00 €
D.M-H		-7.180,36 €		
% dif.		-39%		

Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones publicadas y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos.

Este resultado agregado muestra una doble desigualdad. Por un lado, las mujeres no alcanzan el umbral de distribución equilibrada en la Dirección de los proyectos analizados. Por otro, su peso económico resulta inferior a su peso en número de largometrajes, ya que representan el 38% de los proyectos con Dirección identificada, pero concentran solo el 27% del importe atribuido. En consecuencia, Asturias presenta un patrón de masculinización tanto en el acceso como en la distribución económica media de las ayudas analizadas.

1) Línea de Producción

La línea de Producción subvenciona ocho largometrajes, con un importe total de 146.600,00 euros. En esta línea se ha podido atribuir la Dirección de todos los proyectos. Por tanto, en la línea de Producción no queda importe pendiente de atribución por género de Dirección.

La línea de Producción presenta una masculinización muy marcada: los proyectos dirigidos por hombres representan el 87,50% del total y concentran el 92% del importe concedido. El único proyecto dirigido por una mujer recibe 12.150,00 euros, frente a una media de 19.207,14 euros en los proyectos dirigidos por hombres. La diferencia media es de -7.057,14 euros, lo que supone una brecha económica del -37% en perjuicio de la directora.

Tabla 92. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección en la línea de Producción. Principado de Asturias, 2025

Producción	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	8	1	0	7
% repr.	100%	12,50%	0%	87,50%
Imp. total	146.600,00 €	12.150,00 €	0,00 €	134.450,00 €
% imp.	100%	8%	0%	92%
Media	18.325,00 €	12.150,00 €	-	19.207,14 €
D.M-H		-7.057,14 €		
% dif.		-37%		

Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones publicadas y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos.

En esta línea, por tanto, la desigualdad es especialmente intensa. No solo la presencia de mujeres en la Dirección es muy reducida, sino que además el único proyecto dirigido por una mujer se sitúa por debajo de la ayuda media recibida por los proyectos dirigidos por hombres. La producción concentra así la mayor parte de la brecha económica agregada observada en el Principado de Asturias.

2) Línea de Desarrollo

La línea de Desarrollo subvenciona 10 largometrajes o proyectos de largometraje, con un importe total de 106.363,17 euros. De ellos, se ha podido atribuir la Dirección de cinco proyectos, que suman 54.748,20 euros. Quedan fuera provisionalmente cinco proyectos sin Dirección suficientemente contrastada, que concentran el 49% del importe de la línea.

La línea de Desarrollo muestra una situación opuesta a la de Producción en términos de representatividad según los datos contrastados. Las mujeres dirigen el 80% de los largometrajes y concentran el 79% del importe atribuido, de modo que su peso económico se corresponde prácticamente con su peso en número de proyectos.

Tabla 93. Representatividades y distribución económica por tipo de liderazgo en la Dirección en la línea de Desarrollo. Principado de Asturias, 2025

Desarrollo	Total	Mujeres	Mx	Hombres
N.º larg.	5	4	0	1
% repr.	100%	80%	0%	20%
Imp. total	54.748,20 €	43.198,20 €	0,00 €	11.550,00 €
% imp.	100%	79%	0%	21%
Media	10.949,64 €	10.799,55 €	-	11.550,00 €
D.M-H		-750,45 €		
% dif.		-6%		

Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones publicadas y de la identificación pública de la Dirección de los proyectos.

Sin embargo, la ayuda media es ligeramente inferior en los proyectos dirigidos por mujeres. La diferencia es de -750,45 €, equivalente a una brecha económica del -6%. En este caso, la desigualdad económica media es reducida, pero la lectura debe mantenerse como provisional porque casi la mitad del presupuesto de la línea queda todavía sin atribuir por género de Dirección.

El contraste entre ambas líneas resulta especialmente significativo. En Desarrollo, los proyectos dirigidos por mujeres son mayoritarios dentro de la muestra con Dirección contrastada. Representan el 80% de los proyectos y concentran el 79% del importe atribuido. Sin embargo, esta línea es la de menor intensidad económica, con una ayuda media de 10.949,64 euros por proyecto. Además, aunque la diferencia es reducida, la ayuda media de los proyectos dirigidos por mujeres sigue siendo ligeramente inferior a la del proyecto dirigido por un hombre, con una brecha del -6%.

En cambio, en Producción, donde la ayuda media asciende a 18.325,00 euros por proyecto, la presencia de mujeres cae de forma drástica. Solo uno de los ocho largometrajes subvencionados está dirigido por una mujer, lo que equivale al 12,50% del total, mientras que los proyectos dirigidos por hombres representan el 87,50% y concentran el 92% del importe concedido. En esta línea, además, la brecha económica es mucho más acusada: el único proyecto dirigido por una mujer recibe 12.150,00 euros, frente a una media de 19.207,14 euros en los proyectos dirigidos por hombres, lo que genera una diferencia del -37% en perjuicio del largometraje dirigido por una mujer.

Por tanto, en el Principado de Asturias sí se observa una relación clara entre representatividad de mujeres e intensidad económica de las líneas. Las directoras aparecen mayoritariamente en Desarrollo, que es la línea de menor cuantía media, mientras que quedan muy infrarrepresentadas en Producción, que es la línea con mayor capacidad económica. Esta distribución explica buena parte del resultado agregado, ya que, aunque las mujeres representan el 38% de los proyectos con Dirección identificada, solo concentran el 27% del importe atribuido.

La brecha económica agregada del -39% se origina, por tanto, en una doble dinámica. Por un lado, las directoras tienen mayor presencia en la fase de Desarrollo, donde los importes son más bajos. Por otro, en la línea de Producción, que concentra 146.600,00 euros de los 201.348,20 euros atribuidos, se produce una masculinización muy marcada y una brecha media elevada en perjuicio de las mujeres. Así, la desigualdad asturiana no se explica solo por una menor presencia global de directoras, sino también por su posición desigual dentro de las fases del sistema de ayudas.

En síntesis, el Principado de Asturias presenta en 2025 un patrón de desigualdad especialmente relevante: las mujeres acceden en mayor medida a la línea de Desarrollo, pero quedan prácticamente excluidas de la línea de Producción, que es la de mayor intensidad económica. La ausencia de cláusulas específicas de fomento de la igualdad en la convocatoria analizada coincide, por tanto, con un resultado en el que la presencia de mujeres se concentra en los tramos de menor financiación y la mayor parte de los recursos computados se dirige a proyectos liderados por hombres. Esta lectura debe mantenerse con cautela en la línea de Desarrollo, ya que el 49% de su importe permanece pendiente de atribución por género de Dirección, pero el patrón observado en Producción resulta plenamente verificable con los datos disponibles.

Región de Murcia

La Región de Murcia articula en 2025 su apoyo al largometraje a través de dos convocatorias específicas del sector audiovisual, ambas publicadas en diciembre de 2025. La primera es la convocatoria de ayudas al desarrollo de proyectos del sector audiovisual, destinada al desarrollo o preproducción de proyectos de largometraje o serie de ficción, animación o documental, con una dotación de 110.000 euros. La segunda es la convocatoria de ayudas a la producción de obras audiovisuales para cine,

televisión y plataformas digitales, que incluye expresamente los largometrajes cinematográficos y se estructura en tres líneas: 700.000 euros para la línea A, 200.000 euros para la línea B y 100.000 euros para la línea C.

Desde el punto de vista funcional, la convocatoria de Desarrollo se dirige a la fase previa a la producción y exige, entre otros requisitos, un presupuesto mínimo de desarrollo de 10.000 euros. La convocatoria de Producción se orienta ya a la financiación de obras audiovisuales destinadas a su explotación en cine, televisión o plataformas, y distingue entre largometrajes de ficción o animación y largometrajes documentales, reservando una línea específica para estos últimos.

En materia de igualdad, la diferencia entre ambas convocatorias es relevante. En la línea de Producción, la convocatoria introduce una medida explícita de acción positiva: se reserva un mínimo del 30% del crédito total para proyectos realizados exclusivamente por directoras, productoras y aquellos en los que la guionista sea mujer, siempre que alcancen la puntuación mínima exigida. Además, la convocatoria excluye a quienes hayan sido sancionados por incumplimientos normativos, en especial en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En cambio, en la convocatoria de Desarrollo no se identifica una reserva de crédito equivalente ni un bloque específico de puntuación por liderazgo de mujeres en los términos en que sí aparece en la de producción.

La Región de Murcia convoca en 2025 ayudas específicas para el largometraje, tanto en desarrollo como en producción, e incorpora en esta última una reserva mínima del 30% del crédito para proyectos liderados por mujeres. No obstante, en el momento de cierre de este informe no se encontraban aún disponibles los resultados concesionales de ambas convocatorias, ya que fueron publicadas en diciembre de 2025 y sus plazos de solicitud se extendían hasta marzo de 2026: el 16 de marzo en la línea de Desarrollo y el 30 de marzo en la de Producción. Por ello, en este ejercicio únicamente puede analizarse el diseño de las convocatorias y sus medidas de igualdad, mientras que la evaluación de los proyectos finalmente beneficiarios, los importes concedidos y su distribución por sexo en la Dirección deberá remitirse al ejercicio siguiente.

En conjunto, el análisis por comunidad autónoma muestra una elevada heterogeneidad territorial tanto en el diseño de las líneas de ayuda como en sus resultados en términos

de representatividad y distribución económica. Mientras algunas comunidades alcanzan o superan los umbrales de equilibrio en la presencia de largometrajes dirigidos por mujeres, otras mantienen estructuras claramente masculinizadas o, incluso, ausencia total de directoras entre los proyectos subvencionados. Asimismo, los datos evidencian que una mayor presencia de mujeres no siempre se traduce en una financiación media equivalente, del mismo modo que una ventaja económica puntual no implica necesariamente igualdad estructural en el acceso. A partir de esta lectura territorial, el siguiente apartado aborda una comparativa agregada de los resultados autonómicos, con el objetivo de identificar patrones comunes, diferencias significativas y posibles efectos asociados a la existencia o ausencia de cláusulas específicas de igualdad.

1.2. Resultados comparados de las ayudas autonómicas y efectos de las cláusulas de igualdad, 2025

A partir de la información obtenida de las ayudas autonómicas de 2025, el panorama muestra una relación compleja entre la existencia de medidas de igualdad en las convocatorias y los resultados finalmente obtenidos en términos de representatividad y distribución económica. En este apartado se analizan las ayudas atendiendo a la presencia o ausencia de medidas con perspectiva de género incorporadas a la baremación, a la existencia de reservas económicas o a otros mecanismos específicos de acción positiva orientados a favorecer la participación de mujeres en la Dirección o en otros puestos claves vinculados al liderazgo de los largometrajes.

La clasificación de las comunidades autónomas se ha realizado distinguiendo entre aquellas convocatorias que incorporan algún criterio específico de igualdad, participación de mujeres, liderazgo femenino, composición equilibrada o reserva de crédito, y aquellas que solo incluyen cláusulas generales de cumplimiento normativo, principios de igualdad y no discriminación o exclusión de entidades sancionadas. No obstante, debe tenerse en cuenta que no todas las medidas tienen la misma intensidad ni operan del mismo modo. Algunas puntúan la Dirección; otras valoran la presencia de mujeres en el Guion, la Producción Ejecutiva, los equipos técnicos o directivos; otras se refieren a la composición equilibrada del equipo en su conjunto; y, en casos más específicos, pueden establecerse reservas de crédito u otros mecanismos correctores. Por tanto, la categoría de existencia de baremo o acción positiva no debe interpretarse

como homogénea, sino como un indicador de presencia de algún mecanismo específico de fomento de la igualdad dentro del diseño de la ayuda.

En 2025, entre las comunidades con resultados cuantitativos disponibles, se identifican sistemas con medidas específicas de igualdad en Andalucía, Canarias, Cantabria, Cataluña, Comunidad Foral de Navarra, Comunitat Valenciana, Extremadura, Galicia, Illes Balears y País Vasco. A este grupo debe añadirse la Región de Murcia en términos de diseño de convocatoria, ya que incorpora una reserva mínima del 30% del crédito en la línea de Producción para proyectos liderados por mujeres, aunque sus resultados concesionales no estaban disponibles en el momento de cierre del informe. También Castilla-La Mancha cuenta con criterios estructurales de igualdad en sus bases reguladoras, pero no se ha localizado una convocatoria específica de largometrajes publicada en 2025, por lo que no se incorpora al análisis de resultados.

En el grupo de comunidades sin medidas específicas de acción positiva en las ayudas analizadas se sitúan Aragón, Castilla y León, Comunidad de Madrid y Principado de Asturias. En estos casos pueden existir cláusulas generales de cumplimiento normativo en igualdad, exclusión de entidades sancionadas por discriminación o referencias a los principios de igualdad y no discriminación, pero no se han identificado puntuaciones específicas, reservas presupuestarias o mecanismos de baremación orientados de forma directa a favorecer la presencia de mujeres en la Dirección o en otros puestos clave del proyecto.

El análisis de representatividad muestra que la existencia de cláusulas de igualdad puede favorecer una mayor presencia de mujeres, pero no garantiza por sí sola un resultado equilibrado. Entre las comunidades con medidas específicas, destacan Illes Balears, con un 60% de proyectos dirigidos por mujeres dentro de la muestra identificada; País Vasco, con un 56%; Comunitat Valenciana, con un 52%; Cataluña, con un 50%; y Cantabria, también con un 50%. En estos casos, las medidas de igualdad conviven con niveles de representatividad próximos o superiores al umbral de equilibrio.

Tabla 94. Representatividades, brechas económicas y baremos de igualdad por CC. AA. 2025

CC. AA.	Tipo de ayuda	Acción + / baremo	% M	% Mx	% H	Brecha a €
Andalucía	Producción	S	28%	5%	67%	-24%
Aragón	Desarrollo y producción/posproducción	N	52%	7%	41%	-16%
Canarias	Desarrollo, producción y coproducción minoritaria	S	37%	11%	52%	3%
Cantabria	Producción y desarrollo	S	50%	0%	50%	71%
Castilla y León	Preproducción, producción y distribución	N	40%	0%	60%	0%
Cataluña	Desarrollo, producción y coproducción minoritaria	S	50%	3%	46%	-8%
Comunidad de Madrid	Desarrollo y producción	N	33%	1%	66%	15%
C. Foral de Navarra	Desarrollo y producción	S	18%	0%	82%	32%
Comunitat Valenciana	Desarrollo y producción	S	52%	4%	43%	13%
Extremadura	Desarrollo y producción	S	0%	0%	100%	-
Galicia	Desarrollo y producción	S	48%	0%	52%	-24%
Illes Balears	Producción y coproducción	S	60%	0%	40%	-18%
País Vasco	Desarrollo y producción	S	56%	6%	39%	8%
Principado de Asturias	Desarrollo y producción	N	38%	0%	62%	-39%
Región de Murcia	Desarrollo y producción	S	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados facilitados por las fuentes oficiales, resoluciones publicadas y bases depuradas de identificación de la Dirección de los proyectos.

Abreviatura: s. d. = sin datos.

No obstante, el resultado no es homogéneo. Andalucía, pese a incorporar criterios de valoración vinculados a la participación de mujeres en el equipo directivo y técnico, presenta solo un 28% de largometrajes dirigidos por mujeres en la línea de Producción analizada. Navarra, aunque incorpora criterios específicos de participación de mujeres en Desarrollo y Producción, registra un 18%; y Extremadura, pese a incluir una cláusula de composición equilibrada en los equipos, no presenta ningún largometraje dirigido por mujeres entre los proyectos beneficiarios analizados. Galicia, por su parte, se sitúa dentro de intervalos equitativos en función del género, con un 48% de largometrajes dirigidos por mujeres, aunque mantiene una brecha económica desfavorable. Estos casos evidencian que la existencia formal de cláusulas de igualdad no basta si su peso en la selección final es limitado, si no opera de manera decisiva sobre la Dirección o si las mujeres no concurren en igualdad de condiciones a las líneas de mayor intensidad económica.

El grupo de comunidades sin medidas específicas también ofrece resultados diversos. Aragón alcanza un 52% de proyectos dirigidos por mujeres pese a no contar con medidas de acción positiva específicas en el baremo analizado. Castilla y León, por su parte, se sitúa en el umbral mínimo de equilibrio, con un 40% de largometrajes dirigidos por mujeres. En cambio, Comunidad de Madrid, con un 33%, y Principado de Asturias, con un 38%, presentan estructuras masculinizadas en el cargo de Dirección. Por tanto, la ausencia de cláusulas específicas no produce siempre el mismo resultado, aunque sí tiende a dejar la representatividad de las directoras más expuesta a las inercias propias del sector, a la composición de cada convocatoria y a la posición de las mujeres dentro de las distintas modalidades de ayuda.

El comportamiento de la brecha económica es todavía más heterogéneo. Entre las comunidades con medidas de igualdad, la Comunitat Valenciana presenta una brecha inversa del 13% a favor de las directoras; País Vasco, del 8%; y Canarias una diferencia prácticamente equilibrada, con un 3% favorable a las mujeres. Cantabria muestra una brecha inversa muy elevada, del 71%, aunque este dato debe interpretarse con especial cautela, ya que la muestra es reducida y los proyectos dirigidos por mujeres se concentran en Producción, mientras que los dirigidos por hombres se concentran en Desarrollo. Navarra también presenta una brecha inversa del 32%, explicada principalmente por la línea de Producción, donde el único proyecto dirigido por una mujer accede a una cuantía media superior.

En sentido contrario, otras comunidades con cláusulas de igualdad mantienen brechas desfavorables para las directoras. Andalucía registra una brecha del -24% en la línea de Producción analizada, lo que muestra que la existencia de criterios de participación de mujeres en el equipo no evita, en este caso, una menor financiación media para los proyectos dirigidos por mujeres. Galicia también presenta una brecha del -24%, pese a situarse en parámetros equitativos de representatividad. Cataluña, aun contando con uno de los modelos más desarrollados de acción positiva, registra una brecha media del -8% en el agregado. Esta diferencia no responde a una ausencia de representatividad de mujeres, ya que las directoras alcanzan el 50% de los proyectos, sino a la distribución interna de importes entre líneas y modalidades. Illes Balears presenta una brecha de género del -18%, aunque la lectura está condicionada por la falta de identificación de la

Dirección en el 42% del presupuesto computable. Extremadura, por su parte, no permite calcular brecha económica porque todos los proyectos identificados están dirigidos por hombres, lo que convierte la desigualdad en una ausencia completa de largometrajes dirigidos por mujeres.

Entre las comunidades sin medidas específicas, también se observan comportamientos económicos dispares. Castilla y León presenta una brecha prácticamente nula, con una diferencia media residual entre mujeres y hombres. Comunidad de Madrid muestra una brecha inversa favorable a las directoras, del 15%, aunque el resultado agregado debe leerse con cautela por la composición interna de modalidades y por el peso de una ayuda de animación, que recae sobre un largometraje dirigido por una mujer. En cambio, Aragón y Asturias presentan brechas negativas, con diferencias del -16% y -39%, respectivamente. En Aragón, la brecha se genera principalmente en Producción-Posproducción, donde se concentra la mayor parte del presupuesto; en Asturias, la desigualdad económica se explica por la concentración de las mujeres en Desarrollo y por su fuerte infrarrepresentación en Producción, que es la línea de mayor intensidad económica.

El patrón general que se desprende de los resultados de 2025 es, por tanto, menos lineal de lo que permitiría suponer la simple existencia o ausencia de cláusulas de igualdad. Las medidas específicas pueden contribuir a mejorar la presencia de mujeres cuando tienen un peso suficiente en el baremo o cuando se articulan junto a mecanismos más fuertes, como reservas o exigencias específicas. Sin embargo, su capacidad para corregir la desigualdad económica depende de cómo interactúan con la arquitectura de las ayudas: tipo de línea, cuantías máximas, modalidades de Ficción, Documental o Animación, existencia de sublíneas de bajo presupuesto, criterios de concurrencia y posición de las directoras en los tramos de mayor dotación.

Cuando las mujeres se concentran en líneas de Desarrollo o en modalidades con ayudas más bajas, la representatividad puede mejorar sin que ello implique una igualdad económica efectiva. Este patrón aparece, por ejemplo, en Galicia y Asturias, donde las directoras tienen una presencia relevante o mayoritaria en Desarrollo, pero se sitúan en peor posición económica en el agregado. Por el contrario, cuando los proyectos dirigidos por mujeres acceden a líneas de Producción de mayor importe, a modalidades mejor

dotadas o a sublíneas con ayudas unitarias elevadas, la brecha puede reducirse, neutralizarse o incluso invertirse, como ocurre en determinados bloques de Canarias, Comunidad de Madrid, Navarra, Comunitat Valenciana o País Vasco.

En este sentido, los resultados de 2025 muestran que las medidas de igualdad no deben evaluarse únicamente por su existencia formal, sino por su intensidad, por el cargo sobre el que operan y por su capacidad real para incidir en las líneas donde se concentra la financiación. Un baremo de igualdad con escaso peso relativo, aplicado de forma genérica o centrado en el equipo técnico sin impacto suficiente sobre la Dirección, puede mejorar parcialmente la presencia de mujeres sin alterar la distribución económica. En cambio, las reservas, puntuaciones decisivas o mecanismos correctores vinculados a Producción, Ficción, Animación o Coproducciones de mayor cuantía tienen mayor potencial para modificar la posición económica de los proyectos dirigidos por mujeres.

La comparación entre comunidades también permite observar que las brechas económicas no siempre se explican por el resultado de la convocatoria en sí misma. En algunos casos pueden estar vinculadas a desigualdades previas: proyectos dirigidos por mujeres que concurren con presupuestos de partida más bajos, menor acceso a financiación privada, menor presencia en productoras con capacidad industrial consolidada o concentración en formatos de menor coste. El análisis de las ayudas permite identificar la distribución final de los recursos públicos, pero no siempre permite conocer si la brecha se origina antes de la solicitud, en la estructura financiera de los proyectos presentados.

En conjunto, la evidencia de 2025 apunta a una conclusión clara: las cláusulas de igualdad y los instrumentos equivalentes son necesarios, pero no suficientes. Pueden favorecer la presencia de mujeres en la Dirección y, en determinados diseños, contribuir a reducir o invertir la brecha económica. Sin embargo, para que tengan un efecto redistributivo sostenido deben operar sobre las líneas y modalidades donde se decide la mayor parte del presupuesto. Allí donde las medidas se limitan a criterios de bajo peso, a referencias genéricas o a cláusulas de cumplimiento formal, la desigualdad puede persistir incluso con mejoras en representatividad. Por ello, el reto no consiste únicamente en incorporar criterios de igualdad, sino en diseñarlos de manera que

incidan en los tramos de financiación con mayor capacidad de consolidación industrial para los largometrajes dirigidos por mujeres.

2. Evolución de las ayudas autonómicas al largometraje: representatividad, brecha económica y baremos de igualdad, 2019-2025

Este apartado analiza la evolución de las políticas autonómicas de apoyo al largometraje entre 2019 y 2025 atendiendo a tres dimensiones complementarias: la representatividad de los largometrajes dirigidos por mujeres, la brecha económica entre la ayuda media recibida por los proyectos dirigidos por mujeres y por hombres, y la evolución de los criterios de igualdad incorporados en las convocatorias autonómicas.

La serie histórica no es homogénea para todas las comunidades autónomas. Algunas no presentan datos en todos los ejercicios, bien por ausencia de convocatoria específica, bien por falta de información suficiente, bien porque la resolución no estaba disponible en el momento de cierre del informe. No obstante, a efectos de trazabilidad y continuidad metodológica, en la actualización de 2025 se incorporan todas las comunidades revisadas, aunque no todas cuenten con registro histórico completo o con datos computables de representatividad y brecha económica.

Los datos históricos proceden de los informes CIMA anteriores y se incorporan tal como fueron computados en cada ejercicio. Por tanto, no se han actualizado *a posteriori* aquellos años en los que la información quedó incompleta o no fue facilitada por las administraciones correspondientes. Esta decisión permite mantener la coherencia metodológica de la serie, aunque obliga a interpretar algunos resultados con cautela.

También debe tenerse en cuenta que las medidas de igualdad no han tenido la misma presencia ni intensidad a lo largo del periodo. Algunas comunidades ya incorporaban criterios vinculados a la presencia de mujeres antes de 2019; otras los han introducido o reformulado durante la serie; y otras mantienen únicamente cláusulas generales de cumplimiento normativo, sin puntuaciones específicas ni reservas de crédito.

Por ello, la comparación histórica no debe realizarse únicamente entre comunidades «con» o «sin» medidas de igualdad, sino atendiendo también al tipo de medida, a su

intensidad y a la línea de ayuda en la que opera. No es equivalente una convocatoria que puntúa directamente la Dirección ocupada por mujeres, otra que valora la presencia de mujeres en el conjunto del equipo técnico, otra que incorpora una reserva presupuestaria o una que solo exige no haber sido sancionada por incumplimientos en materia de igualdad.

En este apartado se realiza una primera aproximación a la evolución de estos baremos y a la forma en que su presencia, intensidad o reformulación puede haber incidido en la representatividad de mujeres en la Dirección de largometrajes subvencionados durante los años posteriores. No obstante, esta lectura debe entenderse como exploratoria. Para conocer con mayor precisión el efecto de estas medidas sería necesario desarrollar informes sectoriales específicos, desagregados por comunidad autónoma, línea de ayuda, modalidad, dotación presupuestaria, criterios de valoración, proyectos presentados y proyectos finalmente beneficiarios.

2.1. Evolución histórica de la representatividad y de la brecha económica por comunidad autónoma

La evolución histórica muestra un avance general en la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres, aunque con trayectorias muy desiguales por comunidad autónoma. En 2025, algunas comunidades alcanzan niveles próximos o superiores al equilibrio, como Comunitat Valenciana, Canarias, Cataluña, Galicia, Illes Balears o País Vasco. Otras, como Andalucía, Comunidad de Madrid, Comunidad Foral de Navarra o Principado de Asturias, mantienen estructuras masculinizadas en el último año analizado. Extremadura representa el caso más extremo, al cerrar 2025 sin ningún largometraje dirigido por mujeres entre los proyectos identificados.

La lectura económica introduce un matiz importante: el aumento de la representatividad no implica necesariamente una reducción de la brecha económica. En 2025 conviven comunidades con brechas favorables a los proyectos dirigidos por mujeres (Comunitat Valenciana, Canarias, Cantabria, Comunidad de Madrid, Navarra y País Vasco) con otras donde la ayuda media sigue siendo inferior para las directoras (Andalucía, Aragón, Cataluña, Galicia, Illes Balears y Principado de Asturias). Castilla y

León aparece como un caso de equilibrio económico prácticamente pleno, mientras que Extremadura no permite comparación, pues no existen proyectos dirigidos por mujeres.

La evolución de la brecha económica resulta más inestable que la representatividad. Puede mejorar de forma rápida cuando pocos proyectos dirigidos por mujeres acceden a líneas de alta cuantía, pero también puede empeorar con la misma intensidad cuando las directoras quedan concentradas en modalidades de menor dotación o desaparecen de las líneas de producción más relevantes. Por ello, la interpretación debe atender siempre a la arquitectura interna de las ayudas: desarrollo, producción, coproducción, ficción, documental, animación y sublíneas específicas.

Tabla 95. Representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres y brecha económica por CC. AA., 2019-2025

	2019		2020		2021		2022		2023		2024		2025	
CC. AA.	% M	B.€	% M	B.€	% M	B.€	% M	B.€	% M	B.€	% M	B.€	% M	B.€
Andalucía	0%	49%	35%	51%	21%	34%	36%	49%	-	-	60%	-32%	28%	-24%
Aragón	20%	-63%	40%	-21%	20%	-9%	24%	-23%	28%	-10%	31%	38%	52%	-16%
Canarias	8%	-68%	36%	33%	30%	-	32%	46%	-	-	31%	-4%	37%	3%
Cantabria	-	-	-	-	0%	-	33%	-	20%	34%	50%	-45%	50%	71%
Castilla-La Mancha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n. c.	n. c.
Castilla y León	25%	-37%	25%	5%	20%	-23%	22%	7%	20%	36%	-	-	40%	0%
Cataluña	46%	19%	23%	-60%	50%	-9%	51%	-135%	42%	-56%	43%	-105%	50%	-8%
Comunidad de Madrid	30%	-2%	29%	0%	27%	-10%	31%	22%	36%	-44%	24%	8%	33%	15%
Comunidad Foral de Navarra	36%	-44%	25%	-54%	35%	34%	38%	12%	-	-	47%	31%	18%	32%
Comunitat Valenciana	11%	-23%	23%	-27%	25%	-31%	36%	3%	-	-	47%	-2%	52%	13%
Extremadura	0%	-	-	-	50%	80%	50%	-80%	20%	36%	25%	-85%	0%	-
Galicia	-	-	21%	-76%	36%	-35%	10%	3%	-	-	31%	-32%	48%	-24%
Illes Balears	42%	-68%	11%	33%	0%	-	20%	46%	-	-	25%	-39%	60%	-18%
La Rioja	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	s. d.	s. d.
País Vasco	27%	-40%	27%	-1%	29%	28%	44%	-22%	-	-	-	-	56%	8%

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas. // Abreviaturas: s. d. = sin datos; n. c. = no calculable.

2.2. Crecimiento medio de la representatividad y evolución de la brecha económica

La evolución media de la representatividad confirma que el avance no ha sido uniforme. Algunas comunidades presentan crecimientos relevantes en el conjunto del periodo, como Comunitat Valenciana, Aragón, Galicia, Canarias o País Vasco. En otros casos, el crecimiento es más moderado porque se parte de niveles ya próximos al equilibrio, como ocurre en Cataluña. También se observan retrocesos o resultados negativos, como en Navarra, Principado de Asturias o Extremadura, donde la evolución reciente muestra una pérdida de presencia de directoras en los proyectos subvencionados.

Tabla 96. Crecimiento medio anual de la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres por CC. AA., periodo total y últimos cinco años

CC. AA.	Periodo total	% M inicial	% M final	Crec. medio anual p. p./año	Periodo reciente	% M inicial	% M final	Crec. medio anual p. p./año
Andalucía	2019-2025	0%	28%	+4,7	2021-2025	21%	28%	+1,8
Aragón	2019-2025	20%	52%	+5,3	2021-2025	20%	52%	+8,0
Canarias	2019-2025	8%	37%	+4,8	2021-2025	30%	37%	+1,8
Cantabria	2021-2025	0%	50%	+12,5	2021-2025	0%	50%	+12,5
Castilla-La Mancha	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.
Castilla y León	2019-2025	25%	40%	+2,5	2021-2025	20%	40%	+5,0
Cataluña	2019-2025	46%	50%	+0,7	2021-2025	50%	50%	0,0
C. Madrid	2019-2025	30%	33%	+0,5	2021-2025	27%	33%	+1,5
C.F. Navarra	2019-2025	36%	18%	-3,0	2021-2025	35%	18%	-4,3
Comunitat Valenciana	2019-2025	11%	52%	+6,8	2021-2025	25%	52%	+6,8
Extremadura	2019-2025	0%	0%	0,0	2021-2025	50%	0%	-12,5
Galicia	2020-2025	21%	48%	+5,4	2021-2025	36%	48%	+3,0
Illes Balears	2019-2025	42%	60%	+3,0	2021-2025	0%	60%	+15,0
La Rioja	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.

País Vasco	2019-2025	27%	56%	+4,8	2021-2025	29%	56%	+6,8
P. Asturias	2019-2025	50%	38%	-2,0	2021-2025	50%	38%	-3,0
R. Murcia	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

El análisis del periodo reciente permite matizar la lectura de conjunto. Hay comunidades que mejoran de forma clara en los últimos años, como Aragón, Comunitat Valenciana, País Vasco o Illes Balears, mientras que otras muestran estabilización o retroceso. Esta diferencia es importante porque permite distinguir entre avances consolidados y mejoras puntuales condicionadas por el tamaño de la muestra o por la composición de las líneas en un año concreto.

Tabla 97. Evolución media anual de la brecha económica por CC. AA., periodo total y últimos cinco años disponibles

CC. AA.	Periodo total	Brecha inicial	Brecha final	Var. media anual p. p./año	Periodo reciente	Brecha inicial	Brecha final	Var. media anual p. p./año
Andalucía	2019-2025	49%	-24%	-12,2	2021-2025	34%	-24%	-14,5
Aragón	2019-2025	-63%	-16%	+7,8	2021-2025	-9%	-16%	-1,8
Canarias	2019-2025	-68%	3%	+11,8	2022-2025	46%	3%	-14,3
Cantabria	2023-2025	34%	71%	+18,5	2023-2025	34%	71%	+18,5
Castilla-La Mancha	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.
Castilla y León	2019-2025	-37%	0%	+6,2	2021-2025	-23%	0%	+5,8
Cataluña	2019-2025	19%	-8%	-4,5	2021-2025	-9%	-8%	+0,3
C. Madrid	2019-2025	-2%	15%	+2,8	2021-2025	-10%	15%	+6,3
C.F. Navarra	2019-2025	-44%	32%	+12,7	2021-2025	34%	32%	-0,5
Comunitat Valenciana	2019-2025	-23%	13%	+6,0	2021-2025	-31%	13%	+11,0
Extremadura	2021-2024	80%	-85%	-55,0	2021-2024	80%	-85%	-55,0
Galicia	2020-2025	-76%	-24%	+10,4	2021-2025	-35%	-24%	+2,8
Illes Balears	2019-2025	-68%	-18%	+8,3	2022-2025	46%	-18%	-21,3

La Rioja	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.
País Vasco	2019-2025	-40%	8%	+8,0	2021-2025	28%	8%	-5,0
P. Asturias	2019-2025	-5%	-39%	-5,7	2021-2025	20%	-39%	-14,8
R. Murcia	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.	n. c.

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de fuentes mixtas.

La evolución de la brecha económica muestra una mejora clara en varias comunidades a lo largo del periodo. Destacan Comunidad Foral de Navarra, Canarias, Galicia, País Vasco, Illes Balears, Aragón, Comunitat Valenciana y Castilla y León, donde la brecha se desplaza en sentido más favorable a los largometrajes dirigidos por mujeres entre el primer y el último dato disponible. En algunos casos, como Canarias, Navarra, Comunitat Valenciana o País Vasco, la evolución pasa de una brecha desfavorable a una brecha inversa favorable a las directoras.

Sin embargo, esta mejora no siempre se mantiene en el periodo más reciente. Canarias pasa de una brecha favorable del 46% en 2022 a una ventaja mucho más reducida del 3% en 2025; País Vasco pasa del 28% en 2021 al 8% en 2025; Navarra apenas varía, del 34% al 32%; e Illes Balears pasa de una brecha favorable del 46% en 2022 a una brecha negativa del -18% en 2025.

Los retrocesos más claros se observan en Extremadura, Andalucía y Principado de Asturias. Extremadura pasa de una brecha favorable del 80% en 2021 a una brecha del -85% en 2024, y en 2025 no permite comparación al no haber proyectos dirigidos por mujeres. Andalucía pasa de valores claramente favorables en los primeros años a una brecha negativa del -24% en 2025. Asturias, por su parte, desciende desde una brecha del 20% en 2021 hasta el -39% en 2025.

2.3. Análisis de representatividad, brechas económicas y la evolución de los baremos de igualdad por comunidad autónoma

Para interpretar correctamente la evolución de la representatividad y de la brecha económica, resulta necesario observar cómo han evolucionado los criterios de igualdad en cada comunidad autónoma. La revisión permite distinguir varios modelos: comunidades con criterios específicos consolidados, comunidades con criterios

recientes o reformulados, comunidades con cláusulas de composición equilibrada, comunidades sin baremo específico y comunidades no computables por ausencia de convocatoria específica o de resultados disponibles.

Andalucía 2019- 2025

Andalucía presenta una evolución irregular a lo largo del periodo. En 2019 no se registraban largometrajes dirigidos exclusivamente por mujeres, aunque sí un 60% de Dirección mixta. En los años posteriores, la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres aumenta hasta el 35% en 2020, desciende al 21% en 2021 y vuelve a situarse en el 36% en 2022. Tras la ausencia de datos en 2023, en 2024 alcanza el 60%, pero en 2025 desciende al 28% dentro de la línea de Producción, única línea con información desagregada suficiente para el análisis estadístico. En el conjunto del periodo 2019-2025, el crecimiento medio anual de la representatividad se sitúa en +4,7 puntos porcentuales, aunque en el tramo 2021-2025 se reduce a +1,8 puntos, lo que refleja una mejora mucho más contenida en los últimos años.

Desde el punto de vista normativo, el fomento de la igualdad de género no aparece por primera vez en 2025, sino que forma parte de la arquitectura de valoración de las ayudas andaluzas desde antes del periodo analizado. Durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021, las ayudas a la producción de largometrajes se regían por la Orden de 1 de agosto de 2016, mientras que la producción de documentales contaba con bases propias aprobadas por Orden de 19 de mayo de 2017. La convocatoria de largometrajes de 2019 se amparaba expresamente en la Orden de 1 de agosto de 2016 y contemplaba dos líneas: una para largometrajes de ficción dirigidos por profesionales que se inician en la realización y otra para largometrajes cinematográficos y televisivos de ficción y/o animación.

En esta primera etapa, el baremo ya incorporaba criterios vinculados a la presencia de mujeres en el equipo técnico de la producción. En las ayudas a largometrajes, la documentación de solicitud recogía una valoración máxima de 10 puntos por participación de mujeres en el equipo técnico, con puntuación específica cuando una mujer ejercía la Dirección, el Guion o la Producción Ejecutiva, además de puntuación vinculada a la presencia de mujeres en puestos técnicos o de jefatura. En la línea de documentales, la Orden de 19 de mayo de 2017 también incorporaba un criterio

específico de participación de mujeres en el equipo técnico, con puntuación por Dirección, Guion, Producción Ejecutiva y porcentaje de mujeres en puestos de Dirección o jefaturas técnicas. La propia Orden de 2022 confirma que, hasta su entrada en vigor, largometrajes y documentales se regían por órdenes diferenciadas: la Orden de 1 de agosto de 2016 para producción de largometrajes y la Orden de 19 de mayo de 2017 para producción de documentales.

La principal modificación normativa se produce en 2022. La Orden de 11 de mayo de 2022 deroga expresamente las órdenes anteriores de 2016 y 2017 y aprueba unas bases conjuntas para la producción de proyectos de largometrajes, documentales y otras obras audiovisuales en Andalucía. La nueva regulación unifica las ayudas en tres líneas: Línea 1, producción de largometrajes de ficción o animación y películas para televisión dirigidos por nuevos realizadores o realizadoras; Línea 2, producción de largometrajes de ficción o animación y películas para televisión; y Línea 3, producción de documentales.

Desde 2022, el criterio de igualdad se estandariza para las tres líneas de producción. En las líneas 1, 2 y 3 se valora el porcentaje de participación de mujeres en el equipo técnico de la producción con hasta 8 puntos. El baremo asigna 1 punto si la Dirección la realiza una mujer, 1 punto si la persona guionista es mujer, 2 puntos si la Producción Ejecutiva la realiza una mujer y hasta 4 puntos adicionales en función del porcentaje de participación de mujeres en puestos que desarrollen funciones de Dirección o jefaturas de equipos técnicos.

Por tanto, la reforma de 2022 no elimina el criterio de igualdad, pero sí lo reordena. Frente a la formulación anterior, donde el bloque podía alcanzar hasta 10 puntos y otorgaba un peso mayor a la Dirección de mujeres, la nueva regulación unifica el baremo en las tres líneas de producción y reduce la puntuación específica por Dirección femenina a 1 punto. La Producción Ejecutiva mantiene un peso de 2 puntos, mientras que el bloque de mayor puntuación pasa a depender del porcentaje de mujeres en puestos de Dirección o jefaturas técnicas. En consecuencia, el criterio deja de estar tan centrado en la Dirección como cargo autónomo y se desplaza hacia una valoración más amplia de la presencia de mujeres en el equipo técnico y directivo.

La convocatoria de Producción de 2025 continúa bajo este marco de 2022. La Agencia Andaluza de Instituciones Culturales identifica expresamente que la convocatoria de 2025 se rige por la Orden de 11 de mayo de 2022 y mantiene las tres líneas de producción: Línea 1, Línea 2 y Línea 3. Por tanto, en 2025 la producción andaluza sí cuenta con criterio de igualdad, aunque no bajo la forma de reserva presupuestaria, sino como un bloque de participación de mujeres en el equipo técnico de la producción.

A esta estructura se añade la línea de Desarrollo. En 2024 se aprueban las bases reguladoras de subvenciones al desarrollo de proyectos de obras audiovisuales en Andalucía, que sirven de marco para la convocatoria de 2025. En esta línea, el criterio de igualdad aparece de forma más directa en el apartado de interés del proyecto: se asigna 1 punto adicional si la Producción Ejecutiva es realizada exclusivamente por una mujer, 1 punto adicional si la Dirección es realizada exclusivamente por una mujer y 1 punto adicional si la guionista es mujer, con asignación proporcional en el caso de Guion compartido con hombres.

La evolución de la brecha económica muestra un cambio relevante. En los primeros años, la diferencia era favorable a los proyectos dirigidos por mujeres: 49% en 2019, 51% en 2020, 34% en 2021 y 49% en 2022. Sin embargo, en 2024 se invierte hasta el -32% y en 2025 se mantiene negativa, con un -24%. La variación media anual de la brecha entre 2019 y 2025 es de -12,2 puntos porcentuales, y en el periodo 2021-2025 desciende todavía más, con -14,5 puntos anuales.

En síntesis, Andalucía debe clasificarse como una comunidad con criterios específicos de igualdad, pero no como un caso de reserva presupuestaria ni de acción positiva fuerte centrada exclusivamente en la dirección de mujeres. La evolución del baremo muestra tres momentos: entre 2019 y 2021, las ayudas de largometrajes y documentales ya valoraban la participación de mujeres en Dirección, Guion, Producción Ejecutiva y equipos técnicos; desde 2022, esa valoración se homogeneiza en las tres líneas de producción y reduce el peso específico de la Dirección femenina; y en 2025, la línea de Desarrollo introduce una puntuación directa por cargos decisorios, aunque de peso reducido. El resultado de 2025 muestra que esta arquitectura normativa no garantiza por sí sola una mejora sostenida en la Dirección de largometrajes por mujeres ni en la financiación media recibida, especialmente cuando el análisis cuantitativo disponible

solo incorpora la línea de Producción y los resultados presentados son, por tanto, parciales.

Aragón 2019- 2025

Aragón debe clasificarse, para el periodo 2019-2025, como una comunidad sin medidas específicas de acción positiva en el baremo de las ayudas al largometraje. La normativa revisada incorpora de forma continuada cláusulas generales de cumplimiento en materia de igualdad, como la exclusión de entidades sancionadas por discriminación de género, declaraciones responsables y, en los últimos ejercicios, referencias también a derechos LGTBI, identidad y expresión de género, igualdad social y no discriminación. Sin embargo, estas previsiones funcionan como garantías de acceso y cumplimiento normativo, no como mecanismos de fomento activo al liderazgo de mujeres.

El baremo aragonés se mantiene estable en torno a criterios de interés cultural, viabilidad económica y técnica, trayectoria empresarial, experiencia del equipo, fomento de creadores aragoneses y ámbito territorial. La referencia a creadores aragoneses tiene carácter territorial y no introduce una valoración específica de la presencia de mujeres en Dirección, Guion, Producción Ejecutiva o equipos técnicos. Por tanto, no se localizan puntuaciones específicas, reservas presupuestarias, mecanismos de desempate ni criterios de composición equilibrada orientados a favorecer la presencia de mujeres en los puestos de liderazgo de los largometrajes subvencionados.

A pesar de esta ausencia de baremo específico, la evolución de la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres es positiva en el conjunto del periodo. Los largometrajes dirigidos por mujeres pasan del 20% en 2019 al 52% en 2025, con un crecimiento medio anual de +5,3 puntos porcentuales. En el periodo reciente, 2021-2025, el crecimiento es todavía más intenso, con +8 puntos anuales, al pasar nuevamente del 20% al 52%. En 2025, por tanto, Aragón alcanza una presencia mayoritaria de largometrajes dirigidos por mujeres dentro de los proyectos subvencionados.

Sin embargo, la evolución económica no acompaña de forma lineal esta mejora en el acceso. La brecha pasa del -63% en 2019 al -16% en 2025, lo que supone una mejora global de +7,8 puntos porcentuales anuales en el conjunto del periodo. No obstante, en

el tramo 2021-2025 se observa un ligero deterioro, al pasar del -9% al -16%, con una variación media de -1,8 puntos anuales. Además, en 2024 la brecha había sido favorable a las directoras, con un 38%, pero en 2025 vuelve a situarse en negativo.

El análisis por líneas permite explicar esta aparente contradicción. En 2025, Aragón alcanza una representatividad mayoritaria de títulos dirigidos por mujeres, pero la brecha negativa se origina en la línea de Producción-Posproducción, que concentra los importes más altos. En Desarrollo, las directoras obtienen mejores resultados, tanto en representatividad como en ayuda media, pero en la fase económicamente más intensa vuelven a quedar en desventaja media respecto a los largometrajes dirigidos por hombres.

En síntesis, Aragón muestra que la representatividad puede mejorar de forma notable incluso sin medidas específicas de acción positiva en el baremo. Sin embargo, también evidencia que el acceso numérico no implica necesariamente igualdad económica. La ausencia de mecanismos correctores deja la distribución de los fondos expuesta a la estructura interna de las líneas, especialmente a la diferencia entre Desarrollo y Producción-Posproducción, donde se concentran los importes más elevados y donde en 2025 se genera la brecha desfavorable para las directoras.

Canarias, 2019-2025

Canarias muestra una evolución positiva tanto en representatividad como en brecha económica, aunque con oscilaciones internas importantes. La presencia de largometrajes dirigidos por mujeres pasa del 8% en 2019 al 37% en 2025, con un crecimiento medio anual de +4,8 puntos porcentuales. En el periodo 2021-2025, el crecimiento es más moderado, de +1,8 puntos anuales, al pasar del 30% al 37%. Esto indica que el avance más fuerte se produce en la primera parte de la serie y que, en los últimos años, la representatividad se estabiliza en torno a un tercio de los proyectos.

Desde el punto de vista normativo, Canarias debe clasificarse como una comunidad con medidas específicas de igualdad en el baremo de las ayudas audiovisuales durante el periodo analizado. En 2019 se localiza la convocatoria de subvenciones al desarrollo y producción de obras audiovisuales de autoría canaria, que incluía desarrollo, producción de largometrajes y series, y producción de cortometrajes. No obstante, la resolución

definitiva consultada no permite reconstruir con suficiente detalle el baremo de igualdad aplicado ese primer año, por lo que la evolución normativa debe formularse con cautela para ese ejercicio.

A partir de 2020, en cambio, la formulación aparece de forma clara. La convocatoria de Desarrollo de largometrajes y series incluye un criterio de fomento de la igualdad de género con un máximo de 7 puntos en Desarrollo: 2 puntos por Dirección, 2 por Producción Ejecutiva y 3 por Guion cuando estos cargos son desempeñados por mujeres. Además, en la parte correspondiente a producción de cortometrajes se contemplaba un bloque de igualdad de hasta 10 puntos, aunque esta modalidad queda fuera del objeto principal de este objetivo al no tratarse de largometrajes.

En 2021 y 2022 se consolida una estructura diferenciada entre Desarrollo y Producción. En Desarrollo, el bloque de igualdad mantiene un máximo de 7 puntos, con valoración específica de la presencia de mujeres en Dirección, Producción Ejecutiva y Guion. En Producción, el baremo incorpora un bloque de fomento de la igualdad de género de hasta 9 puntos, aplicable a largometrajes y series, con valoración de la presencia de mujeres en cargos clave. La Dirección de mujeres se mantiene como puesto expresamente puntuable, junto con Producción Ejecutiva, Guion y otros puestos técnicos o creativos.

En 2023 se aprecia una reformulación del baremo de Desarrollo. La convocatoria mantiene el bloque de igualdad, pero modifica la distribución interna de puntos: la Dirección pasa a 3 puntos, mientras que Producción Ejecutiva y Guion reciben 2 puntos cada uno. En este sentido, el baremo refuerza la Dirección ocupada por mujeres dentro del criterio de igualdad de Desarrollo. En Producción y Coproducción, la lógica se mantiene en torno a un bloque de igualdad de género de hasta 9 puntos, con Dirección valorada con 2 puntos y presencia de mujeres en Producción Ejecutiva, Guion y otros puestos técnicos o creativos.

En 2024, las ayudas a Producción y Coproducción minoritaria de largometrajes y series mantienen un bloque específico de fomento de la igualdad. En la línea de Producción, el bloque alcanza hasta 11 puntos, de los cuales 9 corresponden al fomento de la igualdad de género y 2 al fomento de la igualdad de trato de personas con discapacidad. Dentro

del bloque de igualdad de género, la Dirección ocupada por mujeres puntúa con 2 puntos, mientras que Producción Ejecutiva, Guion y otros puestos técnicos o creativos puntúan con 1 punto. En Coproducción minoritaria, el esquema es muy similar, aunque el bloque total es de 10 puntos: 9 por igualdad de género y 1 por igualdad de trato de personas con discapacidad.

En 2025 se mantiene esta estructura. La convocatoria de Producción y Coproducción minoritaria conserva el bloque de igualdad de género de hasta 9 puntos, integrado dentro de un apartado de fomento de la igualdad de hasta 11 puntos en Producción y de hasta 10 puntos en Coproducción minoritaria. La Dirección ocupada por mujeres continúa valorándose con 2 puntos, mientras que Producción Ejecutiva, Guion y otros puestos clave reciben 1 punto. En Desarrollo, la convocatoria de 2025 establece un bloque de fomento de la igualdad de hasta 8 puntos, de los cuales 7 corresponden a igualdad de género: 3 puntos por Guion firmado por mujer, 2 por Producción Ejecutiva femenina y 2 por Dirección femenina.

La evolución económica es claramente favorable en el conjunto del periodo. La brecha pasa del -68% en 2019 al 3% en 2025, con una variación media anual de +11,8 puntos. No obstante, en el periodo reciente la evolución es menos positiva, ya que, si se toma como referencia 2022, cuando la brecha era favorable en un 46%, el dato de 2025 supone una reducción hasta el 3%, con una variación media de -14,3 puntos anuales. Es decir, Canarias mejora mucho respecto al inicio de la serie, pero en los últimos años la ventaja económica se modera.

La lectura integrada sugiere que la existencia sostenida de criterios de igualdad puede haber contribuido a mejorar la posición de los proyectos dirigidos por mujeres, especialmente en las líneas de mayor intensidad económica. Sin embargo, el resultado no es homogéneo por líneas. En 2025, Desarrollo sigue mostrando una brecha negativa, mientras que Producción y Coproducción minoritaria resultan más favorables a los largometrajes dirigidos por mujeres. Por tanto, Canarias evidencia una mejora global, pero también la necesidad de observar en qué fases del apoyo público se producen los avances: el mismo marco de igualdad puede generar efectos distintos según se aplique a Desarrollo, Producción o Coproducción minoritaria.

En síntesis, Canarias presenta uno de los modelos más consistentes de incorporación de criterios de igualdad en el baremo durante el periodo analizado. Desde 2020 se localizan medidas específicas orientadas a valorar la presencia de mujeres en cargos decisorios, y entre 2021 y 2025 se consolida una estructura diferenciada: en Desarrollo, el baremo se concentra en Dirección, Guion y Producción Ejecutiva; en Producción y Coproducción, el criterio se amplía a otros puestos técnicos y creativos, pero mantiene la Dirección como elemento expresamente puntuable. La evolución de los resultados muestra una mejora notable respecto a 2019, tanto en representatividad como en brecha económica, aunque con una estabilización de la representatividad de títulos dirigidos por mujeres en torno a un tercio de los proyectos y con diferencias internas relevantes entre líneas.

Cantabria, 2019-2025

Cantabria presenta una serie más reciente que otras comunidades y con fuertes oscilaciones, ya que no se localizan datos computables para 2019 y 2020 dentro del histórico utilizado. La presencia de largometrajes o proyectos de largometraje dirigidos por mujeres parte del 0% en 2021, asciende al 33% en 2022, se sitúa en el 20% en 2023 y alcanza el 50% tanto en 2024 como en 2025. Tomando como referencia el periodo disponible 2021-2025, el crecimiento medio anual de la representatividad se sitúa en +12,5 puntos porcentuales. No obstante, esta evolución debe leerse con cautela por el reducido tamaño de las muestras anuales.

Desde el punto de vista normativo, Cantabria debe clasificarse como una comunidad con medidas específicas de igualdad en el baremo desde la creación de sus líneas específicas de apoyo al desarrollo y producción de largometrajes y series audiovisuales. En 2021 se aprueban las bases de ayudas al desarrollo de largometrajes y series audiovisuales, que ya incorporan un bloque de fomento de la igualdad de género con un máximo de 7 puntos. Este bloque valora posiciones ocupadas por mujeres y asigna puntuación a tres cargos decisorios: Producción Ejecutiva, Dirección y Guion. La norma precisa, además, que cuando los cargos estén ocupados por varias personas se aplica puntuación proporcional y que una misma mujer no puede puntuar por más de dos funciones.

En Producción, la línea se consolida normativamente con la Orden UIC/13/2022, de 16 de mayo, que aprueba las bases generales reguladoras de las ayudas a la producción de largometrajes y series audiovisuales y deroga la Orden UIC/27/2021. Desde ese marco

de 2022, el baremo de Producción incluye un bloque específico de fomento de la igualdad de género con un máximo de 8 puntos. La estructura se divide en dos partes: hasta 6 puntos por posiciones ocupadas por mujeres en Producción Ejecutiva, Dirección, Guion, Composición Musical, Dirección de Fotografía y Jefatura de Montaje, con 1 punto cada una, y hasta 2 puntos adicionales cuando las mujeres ocupan al menos el 40% de determinadas posiciones, entre ellas Dirección de Arte, Sonido Directo, Dirección de Producción y primera ayudantía de Dirección.

Por tanto, entre 2021 y 2022 se configura la arquitectura básica del baremo cántabro: Desarrollo incorpora un criterio de igualdad centrado en cargos decisorios con hasta 7 puntos, mientras que Producción incorpora un criterio más amplio, con hasta 8 puntos, que combina cargos de liderazgo creativo y técnico con un umbral mínimo de presencia de mujeres en determinados puestos del equipo.

En 2024, las convocatorias mantienen esa arquitectura. Las ayudas al Desarrollo y a la Producción de largometrajes y series audiovisuales se convocan mediante resoluciones de julio de 2024 y se rigen, respectivamente, por las bases aprobadas por la Orden UIC/12/2022, para Desarrollo, y la Orden UIC/13/2022, para Producción. Las resoluciones publicadas en 2025 para las convocatorias de 2024 confirman esta continuidad normativa.

En 2025 se mantiene la misma estructura, con dos convocatorias diferenciadas. La línea de Desarrollo se convoca con una dotación de 45.000 euros y se rige por la Orden UIC/12/2022. Su baremo conserva el bloque de fomento de la igualdad de género de hasta 7 puntos, basado en posiciones ocupadas por mujeres: productora ejecutiva, directora y guionista. La línea de Producción se convoca con una dotación de 155.000 euros y se rige por la Orden UIC/13/2022. En esta convocatoria, el bloque de igualdad alcanza hasta 8 puntos, con hasta 6 puntos por mujeres en cargos clave y hasta 2 puntos por presencia de mujeres mínima en determinadas posiciones técnicas o de jefatura.

La brecha económica disponible muestra una evolución muy condicionada por la composición anual de la muestra. En 2023, la brecha se situaba en el 34%, favorable a los proyectos dirigidos por mujeres; en 2024, pasaba al -45%, desfavorable para las directoras; y en 2025 se invierte de nuevo hasta el 71%, favorable a las mujeres. La

variación media anual disponible entre 2023 y 2025 es de +18,5 puntos porcentuales. No obstante, este último dato no debe interpretarse como una ventaja estructural consolidada, ya que en 2025 los proyectos dirigidos por mujeres se concentran en Producción, donde los importes son más altos, mientras que los dirigidos por hombres se sitúan en Desarrollo, con ayudas inferiores.

En síntesis, Cantabria presenta un modelo con criterios específicos de igualdad desde la aparición de sus líneas de apoyo al Desarrollo y Producción de largometrajes y series audiovisuales. La evolución del baremo muestra una diferenciación estable entre líneas: Desarrollo puntúa de forma directa la presencia de mujeres en Producción Ejecutiva, Dirección y Guion; Producción amplía el criterio a más puestos técnicos y creativos e incorpora un umbral de presencia de mujeres en determinadas posiciones. La mejora de representatividad hasta el 50% en 2024 y 2025 convive, por tanto, con un marco normativo que sí introduce medidas de igualdad. No obstante, por el reducido número de proyectos y por la distribución desigual entre Desarrollo y Producción, no puede establecerse todavía una relación causal robusta entre baremo y resultados. Cantabria debe leerse como un caso favorable en 2025, pero metodológicamente sensible al tamaño de la muestra y a la línea concreta en la que se ubican los proyectos dirigidos por mujeres.

Castilla-La Mancha, 2019-2025

Castilla-La Mancha debe tratarse en el histórico como una comunidad revisada, pero no computable en los resultados de 2025, ya que no se ha localizado una convocatoria específica de largometrajes publicada en ese ejercicio.

Desde el punto de vista normativo, sin embargo, Castilla-La Mancha sí cuenta con una arquitectura de ayudas al largometraje que incorpora criterios específicos de igualdad. La evolución comienza de forma clara en 2020 con la Orden 139/2020, de 20 de agosto, que establece las bases reguladoras para las subvenciones destinadas al desarrollo de proyectos de largometrajes. Esta orden indica expresamente que la línea incorpora medidas tendentes a compensar, equilibrar y no perpetuar desigualdades entre mujeres y hombres, en cumplimiento de la Ley 12/2010, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

En la línea de Desarrollo, el baremo de 2020 ya incluye un criterio específico de «fomento de los valores de igualdad entre mujeres y hombres», con una valoración máxima de 5 puntos. Este criterio se concreta en la participación de mujeres en puestos de máxima responsabilidad del proyecto audiovisual. Además, la composición de la comisión de valoración debe respetar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de modo que ningún sexo supere el 60% ni sea inferior al 40% de sus vocalías.

En 2021 se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a la producción de largometrajes de ficción, documental o animación mediante la Orden 85/2021, de 10 de junio. Al igual que en Desarrollo, la norma incorpora expresamente medidas orientadas a compensar y no perpetuar desigualdades entre mujeres y hombres. En el baremo de Producción también aparece el criterio de «fomento de los valores de igualdad entre mujeres y hombres», con una valoración máxima de 5 puntos, referido a la participación de mujeres en puestos de máxima responsabilidad del proyecto audiovisual.

La línea de Producción añade, además, una cláusula de exclusión: no pueden obtener la condición de beneficiarias las entidades sancionadas por prácticas laborales discriminatorias, salvo que acrediten haber cumplido la sanción y hayan elaborado un plan de igualdad o adoptado medidas contra la discriminación laboral entre mujeres y hombres. También se exige presencia equilibrada en la comisión de valoración.

En 2023 se convocan nuevamente ayudas al desarrollo de proyectos de largometrajes, vinculadas a las bases de 2020. La documentación pública de la convocatoria vuelve a recoger entre los criterios de valoración el fomento de los valores de igualdad entre mujeres y hombres, junto con el interés cultural y artístico del proyecto, la actividad de creadores castellanomanchegos y las localizaciones en Castilla-La Mancha.

En 2024 se mantiene esta arquitectura. La convocatoria de Desarrollo de proyectos de largometrajes para 2024 identifica expresamente el objeto de la ayuda como el desarrollo de largometrajes de ficción, documental o animación, con un presupuesto total de 50.000 euros y una cuantía máxima de 50.000 euros por proyecto. La información pública de la Junta vuelve a incluir entre los criterios de concesión el fomento de los valores de igualdad entre mujeres y hombres.

En Producción, las bases de 2021 se mantienen como marco estructural y son modificadas posteriormente por la Orden 83/2024, de 22 de mayo. Esta modificación no altera la lectura de fondo sobre el criterio de igualdad: la línea sigue articulada sobre las bases de producción de largometrajes y mantiene tanto el criterio de fomento de los valores de igualdad entre mujeres y hombres como las cláusulas de cumplimiento en materia de no discriminación.

Por tanto, la evolución del baremo de Castilla-La Mancha puede resumirse en dos líneas estructurales. En Desarrollo, desde 2020 se incorpora un criterio específico de igualdad de hasta 5 puntos, centrado en la participación de mujeres en puestos de máxima responsabilidad. En Producción, desde 2021 se incorpora un criterio equivalente, también de hasta 5 puntos, junto con cláusulas de exclusión por prácticas discriminatorias y presencia equilibrada en la comisión de valoración. En 2023 y 2024 se mantiene la lógica de Desarrollo, mientras que en 2025 no se localiza convocatoria específica de largometrajes que permita evaluar resultados.

En síntesis, Castilla-La Mancha no debe interpretarse como una comunidad sin medidas específicas de igualdad en su arquitectura normativa. Sus bases de Desarrollo y Producción sí incorporan un criterio de fomento de los valores de igualdad entre mujeres y hombres, aunque con un peso limitado, 5 puntos, y formulado de manera general como participación de mujeres en puestos de máxima responsabilidad del proyecto audiovisual. No obstante, al no localizarse una convocatoria específica de largometrajes en 2025, no es posible analizar su efecto sobre la representatividad ni sobre la brecha económica en ese ejercicio. Por ello, Castilla-La Mancha debe mantenerse en el histórico como comunidad con baremo estructural de igualdad, pero no computable en los resultados comparados de 2025.

Castilla y León, 2019-2025

Castilla y León debe clasificarse, para el periodo 2019-2025, como una comunidad sin medidas específicas de acción positiva orientadas al fomento de la participación de mujeres mediante puntos en el baremo de las ayudas al largometraje. La línea autonómica se articula de forma continuada como una convocatoria destinada a financiar la preproducción, producción y distribución de largometrajes documentales y de ficción, así como pilotos de series de animación y televisión. La Castilla y León Film

Commission recoge esta línea como convocatoria anual de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte para financiar largometrajes, documentales de ficción y pilotos de series, junto a una línea separada para cortometrajes.

Durante la primera parte del periodo, las ayudas se apoyan en las bases reguladoras aprobadas por la Orden CYT/393/2016, que sustituyó a bases anteriores de 2014 y 2015. Estas bases establecen que las solicitudes se valoran conforme a los principios de objetividad, igualdad y no discriminación, pero los criterios concretos de valoración se organizan en torno al interés cultural y creativo del proyecto, la viabilidad económica y técnico-artística, la vinculación real con Castilla y León, la adecuación a la enseñanza del español para extranjeros, la producción dirigida al público infantil y juvenil, el rodaje en municipios específicos o de menor población, y criterios vinculados a la integración laboral de personas con discapacidad.

En 2020 se publican nuevas bases reguladoras para financiar la preproducción, producción y distribución de largometrajes, documentales y pilotos de series de animación y televisión. La Junta indica que estas bases tienen por finalidad contribuir al fomento y la promoción del sector cinematográfico y audiovisual mediante el apoyo a inversiones promovidas por productores audiovisuales con domicilio o sede social permanente en Castilla y León. También se mantiene el régimen de concurrencia competitiva y se fija que ninguna ayuda podrá superar el 50% del presupuesto total del proyecto, con un límite máximo de 60.000 euros por proyecto. La revisión de la documentación localizada no permite identificar que las bases de 2020 introduzcan una acción positiva de género en el baremo.

En este sentido, la igualdad aparece como principio general de concurrencia y no discriminación, pero no como puntuación específica destinada a favorecer la presencia de mujeres en la Dirección o en otros cargos de liderazgo.

Entre 2021 y 2025 se mantiene la continuidad de la línea. La convocatoria de 2021 se publica para financiar la preproducción, producción y distribución de largometrajes, documentales de ficción y pilotos de series de animación y televisión; en 2022 vuelve a convocarse la misma línea; en 2023 y 2024 se mantienen convocatorias equivalentes; y en 2025 la convocatoria aparece nuevamente como línea de largometrajes, con

resolución publicada mediante Orden CYT/1279/2025. En 2025, la sede electrónica de la Junta vuelve a definir el objeto de la ayuda como subvenciones en concurrencia competitiva destinadas a financiar la preproducción, producción y distribución de largometrajes, documentales de ficción y pilotos de series de animación y televisión, con la finalidad de fomentar el sector cinematográfico y audiovisual de Castilla y León. Los requisitos publicados incluyen, entre otros, el cumplimiento de la normativa sobre integración laboral de personas con discapacidad y determinadas consideraciones de carácter social, pero no recogen una puntuación específica para fomentar el liderazgo de mujeres en los equipos.

Por tanto, la evolución del baremo en Castilla y León muestra continuidad más que transformación. Desde las bases de 2016 hasta las convocatorias más recientes, la ayuda mantiene un diseño centrado en la calidad cultural y creativa del proyecto, la viabilidad económica y técnico-artística, la vinculación territorial con Castilla y León y determinados criterios sociales, pero sin incorporar medidas específicas de fomento de la igualdad de género en el liderazgo audiovisual. La igualdad opera como principio general y como garantía formal de no discriminación, no como mecanismo de acción positiva.

En términos de resultados, esta ausencia de baremo específico no impide que la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres mejore en 2025. La presencia de directoras pasa del 25% en 2019 al 40% en 2025, con un crecimiento medio anual de +2,5 puntos porcentuales. En el tramo 2021-2025, el crecimiento es más intenso, al pasar del 20% al 40%, con +5 puntos anuales. En 2025, por tanto, Castilla y León alcanza el umbral mínimo de una distribución equilibrada, aunque mantiene mayoría masculina en la Dirección. La evolución económica también mejora: la brecha pasa del -37% en 2019 al 0% en 2025, con una variación media anual de +6,2 puntos. En el periodo 2021-2025, la mejora también es clara, del -23% al 0%, con +5,8 puntos anuales. Esto significa que, aunque la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres sigue siendo inferior a la de los dirigidos por hombres, la diferencia media de financiación desaparece prácticamente en 2025.

En síntesis, Castilla y León constituye un caso de equilibrio económico sin medidas específicas de acción positiva. La principal desigualdad se sitúa en la representatividad,

ya que los títulos dirigidos por hombres siguen siendo mayoría entre los proyectos subvencionados, pero no en la cuantía media concedida. La evolución de 2025 muestra un resultado relativamente equilibrado, aunque no atribuible a un baremo de igualdad específico, sino al funcionamiento final de la convocatoria y a la distribución concreta de los proyectos beneficiarios.

Cataluña 2019-2025

Cataluña presenta una de las trayectorias más consolidadas en la incorporación de criterios de igualdad dentro de las ayudas autonómicas al audiovisual. A diferencia de otros territorios donde las medidas aparecen de forma más reciente o parcial, el ICEC incorpora criterios de género en sus líneas de apoyo a la producción audiovisual desde antes del periodo aquí analizado. En 2019, el propio Gobierno catalán señalaba que el criterio de género llevaba aplicándose desde hacía tres años en las líneas de apoyo a la producción audiovisual, por lo que su introducción se sitúa en 2017. Ese año, el 62,3% de los proyectos subvencionados en las seis líneas que incluían esta perspectiva estaban liderados por mujeres.

Desde el punto de vista normativo, el periodo 2019-2025 muestra una progresiva consolidación y especialización de estos criterios. Las memorias del ICEC de 2020 y 2021 recogen que, desde 2017, distintas líneas audiovisuales incorporan un criterio de fomento de la igualdad de género, valorando la presencia de mujeres en cargos como Dirección, Producción, Producción Ejecutiva y Guion, así como en determinados puestos técnicos y creativos. En Animación, por ejemplo, se citan también cargos como Dirección de Animación, Dirección de Arte, Supervisión de Storyboard, Edición, Composición Musical y Jefatura de Sonido.

En la línea de Desarrollo, la evolución reciente muestra una formulación cada vez más precisa. En el texto refundido de 2025, el bloque de fomento de la igualdad de género permite obtener hasta 10 puntos: 3 puntos por directora, 1 punto por productora ejecutiva, 1,5 puntos por productora persona física o persona que participe en el capital social de la empresa productora solicitante y 4,5 puntos por guionista. La norma exige que los cargos estén ocupados exclusivamente por mujeres, salvo en el caso del guion compartido con hombres, donde la puntuación se asigna de forma proporcional. Además, los proyectos solo pasan a la valoración de criterios industriales y de igualdad

si alcanzan una puntuación mínima en los criterios artísticos, lo que implica que la igualdad opera dentro de una arquitectura de valoración por fases.

En la producción de largometrajes cinematográficos, el marco específico se aprueba en 2021 y se modifica sucesivamente en 2022, 2023, 2024 y 2025. En el texto refundido de 2025, el criterio de fomento de la igualdad de género alcanza hasta 23 puntos: 9 puntos por directora, 2 por productora ejecutiva, 3 por productora persona física o persona que participe en el capital social de la empresa solicitante, 4 por guionista y hasta 5 puntos adicionales por otros cargos técnicos o creativos, como Dirección de Fotografía, Jefatura de Montaje, Sonido Directo, Montaje de Sonido, Efectos Visuales y Composición Musical.

La formulación de este bloque es especialmente exigente: para obtener puntuación, los cargos deben estar ocupados exclusivamente por mujeres, aunque se admiten cargos compartidos con hombres en Guion y Producción Ejecutiva, con asignación proporcional de puntos. Además, una misma profesional solo puede sumar puntuación en un máximo de dos cargos. Esta configuración evita que una única persona concentre toda la puntuación de igualdad y obliga a una distribución más amplia de la presencia de mujeres dentro del equipo creativo, técnico y de producción.

En la línea de Producción de documentales, el criterio de igualdad también aparece consolidado desde 2017. La memoria del ICEC de 2021 indica que esta línea valora la presencia de mujeres en cargos como Dirección, Producción Ejecutiva, productora persona física o persona que participa en el capital social de la empresa productora solicitante y Guion, además de otros puestos técnicos y creativos. En 2025, la línea documental mantiene una arquitectura específica para documentales televisivos, largometrajes cinematográficos documentales y series documentales; dentro del objetivo de este informe, resulta relevante la modalidad de largometrajes cinematográficos documentales.

En Animación, la línea también incorpora criterios de igualdad desde 2017. La memoria del ICEC de 2021 recoge que se valora la presencia de mujeres en Dirección, Producción Ejecutiva, productora persona física o participante en el capital social, Guion y otros cargos específicos de Animación, como Dirección de Animación, Dirección de Arte,

Supervisión de Storyboard, Edición, Composición Musical y Jefatura de Sonido. La línea de 2025 incluye específicamente los largometrajes cinematográficos de animación como modalidad subvencionable, junto con las series de animación.

La línea de Coproducciones internacionales minoritarias también cuenta con bases específicas dentro del periodo. Sus bases se aprueban en 2021 y se modifican posteriormente en 2024 y 2025. Su objeto es subvencionar largometrajes cinematográficos de ficción, documentales y animación en régimen de coproducción internacional en los que la participación española sea minoritaria. En 2025, esta línea forma parte del conjunto de ayudas que incorporan criterios de participación de mujeres, aunque su efecto debe analizarse de forma separada porque opera sobre proyectos con estructuras de financiación internacional y porcentajes de participación distintos a los de las líneas de producción mayoritaria.

En términos de resultados, Cataluña mantiene niveles altos de representatividad de mujeres en la Dirección durante casi todo el periodo. Parte de un 46% de largometrajes dirigidos por mujeres en 2019 y alcanza el 50% en 2025. El crecimiento medio anual del conjunto del periodo es bajo, +0,7 puntos, pero esto se debe a que la comunidad ya partía de niveles próximos al equilibrio. En el tramo 2021-2025, la representatividad se mantiene estable en el 50%, lo que indica una consolidación en parámetros de equilibrio más que un crecimiento sostenido.

Sin embargo, la dimensión económica no presenta una evolución igualmente favorable. La brecha pasa del 19% en 2019 al -8% en 2025, con una variación media anual de -4,5 puntos. En el periodo 2021-2025 apenas mejora, al pasar del -9% al -8%. Además, en 2022 y 2024 aparecen brechas negativas muy acusadas en la serie histórica, lo que obliga a mantener una cautela metodológica sobre el criterio de cálculo empleado en esos años y sobre la composición interna de las líneas.

En síntesis, Cataluña debe clasificarse como una comunidad con medidas específicas de igualdad consolidadas durante todo el periodo 2019-2025, con origen anterior a la serie, desde 2017. Su modelo no se limita a cláusulas generales, sino que incorpora puntuaciones concretas por presencia de mujeres en Dirección, Guion, Producción Ejecutiva, titularidad o participación en la empresa productora y otros puestos técnicos

o creativos. Además, el diseño se ha ido especializando por líneas: Desarrollo, Producción de largometrajes, Documentales, Animación y Coproducciones internacionales minoritarias presentan lógicas de valoración diferenciadas.

La lectura integrada muestra, no obstante, que un sistema desarrollado de cláusulas de igualdad no elimina automáticamente la brecha económica. Cataluña alcanza niveles de paridad en la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres, pero sigue presentando en 2025 una brecha media negativa. Esto sugiere que el problema no se sitúa tanto en el acceso global a las ayudas como en la distribución interna de los importes entre líneas, modalidades y tramos presupuestarios. Por tanto, el caso catalán confirma que la igualdad en el baremo puede contribuir a consolidar la representatividad de títulos dirigidos por mujeres, pero necesita ser analizada junto con la arquitectura económica de cada línea para evaluar su efecto real sobre la financiación.

Comunidad de Madrid, 2019-2025

La Comunidad de Madrid debe clasificarse, para el periodo estudiado, como una comunidad sin medidas específicas de acción positiva orientadas al fomento de la igualdad mediante la inclusión de puntos específicos en el baremo de las ayudas al largometraje. La revisión normativa no permite identificar puntuaciones específicas por Dirección, Guion o Producción ocupada por mujeres, composición equilibrada del equipo, reserva presupuestaria ni mecanismos de desempate vinculados al género. La igualdad aparece como principio general de concurrencia y no discriminación, pero no como criterio operativo de baremación.

En 2019, la comunidad contaba con ayudas al desarrollo de proyectos de largometraje y con ayudas a la promoción de largometrajes. La convocatoria de Desarrollo de 2019 preveía 20 ayudas, con una dotación total de 500.000 euros y un máximo de 25.000 euros por ayuda, y se regía por la Orden 2900/2016. Por su parte, la convocatoria de Promoción de largometrajes de 2019 preveía diez ayudas para largometrajes de ficción, animación o documentales, con una dotación total de 300.000 euros y un máximo de 30.000 euros por ayuda, bajo las bases de la Orden 2573/2016.

La primera modificación relevante del periodo se produce en 2020 con la Orden 440/2020, que aprueba nuevas bases reguladoras para las ayudas al desarrollo de

proyectos audiovisuales. Esta norma sustituye a la Orden 2900/2016 y amplía el objeto de las ayudas, que dejan de limitarse a proyectos de largometraje para incluir también series audiovisuales de ficción, documental o animación. La orden mantiene los principios generales de publicidad, concurrencia, transparencia, objetividad, igualdad y no discriminación, pero no introduce un bloque específico de igualdad de género en el baremo.

El baremo de desarrollo aprobado en 2020 se estructura en torno a cuatro criterios: relevancia y valor añadido para el sector audiovisual de la Comunidad de Madrid, hasta 55 puntos; diseminación de los resultados del proyecto, hasta 25 puntos; calidad del contenido y actividades, hasta 10 puntos; e impacto y sostenibilidad, hasta 10 puntos. De nuevo, no existe o no se localiza una puntuación específica por liderazgo de mujeres en la línea de Desarrollo.

En 2021 se aprueban las bases reguladoras de las ayudas a la producción de largometrajes mediante la Orden 829/2021. Esta orden configura el marco de producción que se mantiene en las convocatorias posteriores. El baremo de producción se articula sobre criterios de viabilidad del proyecto y experiencia del equipo gestor, hasta 40 puntos; calidad de la propuesta narrativa del guion y del proyecto, hasta 30 puntos; potencial artístico a partir de trabajos anteriores de la dirección, hasta 15 puntos; impacto del proyecto en el sector audiovisual madrileño, hasta 10 puntos; e interés histórico-cultural, hasta 5 puntos. Tampoco en esta norma se localiza referencia a una puntuación específica por liderazgo de mujeres en la línea de Desarrollo.

Por tanto, desde 2021 la Comunidad de Madrid cuenta con dos marcos diferenciados: Desarrollo, regulado por la Orden 440/2020, y Producción de largometrajes, regulada por la Orden 829/2021. En ambos casos, la estructura del baremo se centra en la calidad del proyecto, su viabilidad, la experiencia del equipo, el potencial artístico, el impacto en el sector audiovisual madrileño y la conexión cultural o territorial con la Comunidad de Madrid. No se detecta, sin embargo, una evolución hacia la incorporación de criterios específicos de igualdad de género.

En 2025 se mantiene esta lógica. La línea de Desarrollo se convoca mediante Orden 2520/2024, de 26 de diciembre, y continúa rigiéndose por la Orden 440/2020. La

convocatoria apoya proyectos audiovisuales para su desarrollo como largometrajes o series de ficción, documental o animación, y establece una dotación total de 1.647.181 euros. Las cuantías son fijas por modalidad: 40.000 euros para largometrajes de animación y 30.199 euros para largometrajes de ficción o documental. En Producción, la convocatoria de 2025 fija importes máximos diferenciados por modalidad: hasta 175.000 euros para largometrajes de animación, hasta 150.000 euros para largometrajes de ficción y hasta 25.000 euros para largometrajes documentales.

En términos de resultados, la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres se mantiene durante todo el periodo por debajo del equilibrio. Pasa del 30% en 2019 al 33% en 2025, con un crecimiento medio anual de +0,5 puntos porcentuales. En el tramo 2021-2025, el crecimiento es algo mayor, con +1,5 puntos anuales, al pasar del 27% al 33%. Aun así, en 2025 la Comunidad de Madrid continúa mostrando una estructura masculinizada tras los largometrajes beneficiarios.

La brecha económica, en cambio, evoluciona de forma más favorable en el conjunto del periodo. Pasa del -2% en 2019 al 15% en 2025, con una variación media anual de +2,8 puntos. En el tramo 2021-2025, la mejora es más intensa, al pasar del -10% al 15%, con +6,3 puntos anuales. No obstante, esta ventaja media en 2025 debe interpretarse con cautela, ya que responde a la composición interna de las líneas y modalidades. En Desarrollo, las cuantías son prácticamente fijas por modalidad, por lo que la desigualdad no se genera dentro de cada tipo de largometraje, sino por la distinta representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres y por hombres en Ficción, Documental o Animación. En Producción, la ventaja media de las directoras se ve afectada por el peso de determinadas modalidades mejor dotadas, especialmente animación.

En síntesis, la Comunidad de Madrid presenta una evolución normativa estable y sin incorporación de medidas específicas de acción positiva en el baremo de las ayudas al largometraje. La mejora económica observada en 2025 no responde a una cláusula de igualdad, sino al funcionamiento interno de las líneas y a la distribución concreta de los proyectos beneficiarios entre modalidades con importes distintos. La principal desigualdad sigue situándose en la representatividad: las mujeres alcanzan el 33% de los largometrajes analizados en 2025, lejos del equilibrio, aunque la ayuda media agregada resulte favorable a las directoras.

Comunidad Foral de Navarra, 2019-2025

La Comunidad Foral de Navarra presenta una evolución compleja, con una diferencia importante entre el diseño del baremo y los resultados finales de representatividad. En términos normativos, las ayudas al largometraje se articulan a través del programa Generazinema, especialmente mediante dos líneas: Generazinema Desarrollo y Generazinema Producción. En 2025, la línea de Producción incluye ayudas a la producción de largometrajes cinematográficos generales y de bajo presupuesto, además de otras modalidades no computables para este objetivo, como cortometrajes y pilotos de serie. La línea de Desarrollo se dirige a proyectos cinematográficos y audiovisuales de ficción, documental de creación o animación, con modalidades diferenciadas para Ficción/Documental y Animación.

Desde el punto de vista de igualdad, Navarra debe clasificarse como una comunidad con criterios específicos de participación de mujeres en el baremo, al menos en las convocatorias recientes del periodo. La documentación de 2025 recoge expresamente la exclusión de solicitantes sancionados o condenados por prácticas discriminatorias por razón de sexo o género, conforme a la Ley Foral 17/2019 de Igualdad entre mujeres y hombres. Pero, además de esta cláusula de cumplimiento, el baremo incorpora una medida específica: la participación de la mujer puede alcanzar hasta 8 puntos, asignados en función de la presencia exclusiva de mujeres en el equipo implicado en el desarrollo del proyecto.

En la línea de Producción de 2025, ese bloque de participación de las mujeres se concreta en 3 puntos por Dirección, 2 puntos por Guion, 2 puntos por Producción Ejecutiva y 2 puntos adicionales cuando al menos el 40% de determinados puestos están ocupados por mujeres. Entre esos puestos figuran actrices protagonistas, Composición Musical, Dirección de Fotografía, Dirección de Arte, Jefatura de Montaje, Sonido Directo, Vestuario, Maquillaje y Peluquería, Montaje de Sonido, Mezclas, Dirección de Producción, Efectos Especiales Físicos y Visuales, así como puestos específicos de Animación como Jefatura de Modelado, Supervisión de Storyboard, Dirección de Animación, Supervisión de Fondos, Rigging, Iluminación y Render.

La convocatoria de Desarrollo de 2025 mantiene una lógica equivalente. Dentro de la valoración de los proyectos, se incluye un apartado de participación de mujeres de hasta 8 puntos. La convocatoria precisa que esta puntuación se asigna en función de la participación exclusiva de mujeres en el equipo implicado en el desarrollo del proyecto y que, si una misma mujer asume varios puestos de responsabilidad, se le suma un punto por cada uno de esos puestos a la puntuación que le corresponda en primer lugar. Además, en el caso de una directora novel, se suma un punto a los obtenidos en el apartado de Dirección novel.

La evolución del baremo en Navarra parece, por tanto, consolidarse en torno a un esquema de representatividad de mujeres en cargos clave, con un peso de hasta 8 puntos. La información pública localizada permite documentar con claridad esta formulación en 2025 y también en 2024, donde la convocatoria de Generazinema Producción recogía igualmente el criterio de participación con hasta 8 puntos. Para los primeros años del periodo, especialmente 2019 y 2020, la documentación localizada confirma la existencia del programa Generazinema y de sus líneas de Desarrollo y Producción, pero no permite reconstruir con el mismo nivel de precisión la formulación completa del baremo de igualdad. Por ello, para la serie histórica conviene formular la evolución normativa con cautela: Navarra cuenta con un baremo específico de participación de mujeres claramente documentado en los ejercicios recientes, pero sería necesario revisar las bases originales de cada convocatoria anual para fijar con exactitud el año inicial de incorporación del criterio.

La información de seguimiento de políticas audiovisuales públicas de Navarra muestra, además, que en las convocatorias recientes la presencia de mujeres se monitoriza de forma desagregada. En Generazinema Desarrollo, el informe de 2023 recoge mujeres participantes en Dirección, Guion y Producción Ejecutiva para las convocatorias 2021-2022, 2022-2023 y 2023-2024. En Generazinema Producción, el mismo informe registra la participación de mujeres en proyectos individuales y seriados, desagregando también por Dirección, Guion y Producción Ejecutiva. Esta trazabilidad refuerza la lectura de que Navarra no se limita a una cláusula formal de igualdad, sino que incorpora y mide la presencia de mujeres en cargos decisorios y creativos.

En términos de resultados, sin embargo, la evolución no es lineal. La representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres pasa del 36% en 2019 al 25% en 2020, se sitúa en el 35% en 2021 y en el 38% en 2022. En 2024 alcanza el 47%, pero en 2025 cae hasta el 18%. En el conjunto del periodo 2019-2025, esto supone un crecimiento medio anual negativo de -3 puntos porcentuales. En el tramo 2021-2025, la evolución también es negativa, al pasar del 35% al 18%, con una variación media de -4,3 puntos anuales.

La brecha económica evoluciona en sentido contrario. En 2019 era del -44% y en 2020 del -54%, ambas desfavorables a los largometrajes dirigidos por mujeres. En 2021 se invierte hasta el 34% favorable a estos proyectos, en 2022 se sitúa en el 12%, en 2024 alcanza el 31% y en 2025 llega al 32%. En el conjunto del periodo, la brecha mejora en +12,7 puntos porcentuales anuales, aunque en el tramo 2021-2025 apenas varía, al pasar del 34% al 32%.

Esta combinación obliga a una lectura matizada. En 2025, Navarra presenta una fuerte masculinización en el acceso, ya que solo el 18% de los largometrajes analizados están dirigidos por mujeres. Sin embargo, los proyectos dirigidos por mujeres alcanzan una ayuda media superior a la de los dirigidos por hombres, lo que genera una brecha económica inversa favorable a las directoras. El resultado está condicionado por el reducido número de proyectos dirigidos por mujeres y por su posición dentro de la línea de Producción, donde una única directora beneficiaria accede a una cuantía elevada.

En síntesis, la Comunidad Foral de Navarra debe clasificarse como una comunidad con criterios específicos de igualdad en el baremo, especialmente consolidados en las convocatorias recientes de Generazinema Desarrollo y Producción. El modelo valora de forma expresa la Dirección, el Guion, la Producción Ejecutiva ocupada por mujeres y la presencia de mujeres en puestos técnicos y creativos, con un bloque de hasta 8 puntos.

No obstante, la existencia de este baremo no se traduce en 2025 en una representatividad equilibrada: la presencia de directoras cae hasta el 18%. La ventaja económica media a los largometrajes dirigidos por mujeres responde más a la posición concreta de los pocos proyectos dirigidos por estas que han sido beneficiarios que a una igualdad estructural consolidada. Por tanto, Navarra muestra un caso en el que el baremo de igualdad puede coexistir con una brecha económica favorable, pero sin

garantizar una presencia suficiente de mujeres en el conjunto de proyectos subvencionados.

Comunitat Valenciana, 2019-2025

La Comunitat Valenciana presenta una evolución progresiva en la incorporación de criterios vinculados a la igualdad dentro de sus ayudas audiovisuales, aunque con una orientación distinta según la línea. En términos generales, no se observa una única cláusula estable centrada exclusivamente en la Dirección ejecutada por mujeres, sino una combinación de criterios relacionados con el contenido de la obra, la participación de mujeres en autoría y equipos, y la presencia de mujeres valencianas en determinados puestos profesionales.

En los primeros años del periodo, especialmente 2019 y 2020, la información localizada permite identificar ayudas a la producción de obras audiovisuales gestionadas por el Institut Valencià de Cultura, pero no siempre permite reconstruir con el mismo nivel de detalle la formulación completa del baremo de igualdad para cada modalidad. No obstante, en 2020 ya se localizan referencias a la presencia de mujeres valencianas en jefaturas técnicas dentro de la producción audiovisual. En concreto, se prevé puntuación adicional cuando cuatro o más jefaturas técnicas están ocupadas por mujeres valencianas. Esto indica que, al menos desde 2020, el baremo de producción ya incorpora elementos vinculados a la presencia de mujeres en determinados puestos técnicos, aunque no necesariamente como puntuación específica por Dirección.

En 2021, la línea de Desarrollo y Preparación de proyectos audiovisuales incorpora criterios vinculados al contenido de la obra. En particular, aparece el criterio de «papel protagónico de la mujer», aplicable cuando el guion trate un tema vinculado a la mujer o enfocado principalmente en ella, cuando la protagonista principal sea una mujer sin compartir protagonismo con un personaje masculino, o cuando, en obras con varios protagonistas, las protagonistas mujeres sean mayoría. Esta formulación sitúa la igualdad fundamentalmente en el plano narrativo y de representación, más que en el liderazgo profesional de la dirección o la producción ejecutiva.

A partir de 2022 se observa una mayor sistematización normativa. La Orden 54/2022 establece las bases reguladoras de las ayudas a escritura de guion y desarrollo y

preparación de proyectos, y mantiene el criterio de papel protagónico de la mujer dentro de la valoración de los guiones. En el caso de Desarrollo y Preparación, además, el baremo incorpora la participación de la mujer en Dirección, Guion y Producción Ejecutiva, con un máximo de 5 puntos. Por tanto, desde 2022 la línea de desarrollo combina dos planos: por un lado, la representación de mujeres en el contenido narrativo; por otro, la participación de mujeres en cargos de liderazgo del proyecto.

En producción, 2022 marca también un cambio importante. La Orden 57/2022 aprueba las bases reguladoras y convoca las subvenciones para la producción de obras audiovisuales para los ejercicios 2022, 2023 y 2024. Esta línea tiene carácter plurianual y se dirige a obras realizadas entre el 1 de noviembre de 2021 y el 30 de octubre de 2024. La convocatoria mantiene una estructura de concurrencia competitiva y distribuye las ayudas por géneros y modalidades, incluyendo largometrajes y series de animación, largometrajes de ficción, largometrajes documentales y otras modalidades no computables para este objetivo.

En esa línea de producción, la igualdad se formula sobre todo a través de la presencia de mujeres valencianas en autoría y equipos técnicos. El baremo permite sumar puntuación adicional cuando una o varias autoras sean mujeres valencianas, y también cuando determinadas jefaturas técnicas estén ocupadas por mujeres valencianas. En el bloque de autoría, se suma 1 punto si una de las personas autoras sea mujer valenciana y 2 puntos si al menos dos autoras sean mujeres valencianas. En el bloque técnico, se suma 1 punto si al menos dos jefaturas técnicas están ocupadas por mujeres valencianas y 2 puntos si lo están cuatro jefaturas técnicas. Una misma mujer no puede computar más de una vez aunque desempeñe varias funciones.

En 2023, la línea de producción queda reformulada mediante la Orden 1/2023, de 1 de septiembre, que aprueba las bases reguladoras de las subvenciones para la producción de obras audiovisuales. Esta orden mantiene la lógica de valoración vinculada a la autoría, la participación profesional valenciana y la presencia de mujeres en determinados puestos, especialmente en autoría y jefaturas técnicas. La sede de la Generalitat identifica esta orden como la norma reguladora de las convocatorias posteriores de producción de obras audiovisuales.

En 2024, la convocatoria de Producción de obras audiovisuales para los ejercicios 2024, 2025 y 2026 mantiene la estructura de la Orden 1/2023. La evaluación se realiza por concurrencia competitiva, con una puntuación máxima de 100 puntos y un mínimo de 50 puntos para poder ser propuesto como beneficiario. En paralelo, las ayudas de Guion y Desarrollo de 2024 mantienen el criterio de papel protagonista de la mujer, con hasta 2 puntos, y en Desarrollo y Preparación de proyectos incorporan la participación de la mujer en Dirección, Guion y Producción Ejecutiva, con hasta 5 puntos.

En 2025 se mantiene esta doble orientación. Por un lado, la línea de ayudas a escritura de guion y desarrollo y preparación de proyectos sigue contemplando el papel protagonista de las mujeres dentro de la valoración del contenido, así como la participación de mujeres en Dirección, Guion y Producción Ejecutiva dentro del desarrollo de proyectos. La resolución de 2025 para Guion y Desarrollo recoge de nuevo la estructura de ayudas a desarrollo y preparación de proyectos de obras audiovisuales, diferenciando entre Ficción, Documental y Animación. Por otro lado, la línea de Producción de obras audiovisuales para los ejercicios 2024, 2025 y 2026 se mantiene bajo la Orden 1/2023, con criterios vinculados a autoría, equipos profesionales, presencia de mujeres valencianas en determinados puestos y distribución por modalidades.

En términos de resultados, la Comunitat Valenciana presenta una de las evoluciones más favorables del periodo. La representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres pasa del 11% en 2019 al 52% en 2025, con un crecimiento medio anual de +6,8 puntos porcentuales. En el periodo 2021-2025 mantiene el mismo ritmo medio, al pasar del 25% al 52%. La evolución muestra, por tanto, una mejora consistente tanto en el conjunto del periodo como en los últimos cinco años.

La brecha económica también mejora. Pasa del -23% en 2019 al 13% en 2025, con una variación media anual de +6 puntos porcentuales. En el periodo 2021-2025, la mejora es aún más intensa, al pasar del -31% al 13%, con +11 puntos anuales. Esto significa que la comunidad no solo mejora en representatividad, sino que también invierte la brecha económica en favor de las directoras en el último año.

En síntesis, la Comunitat Valenciana debe clasificarse como una comunidad con criterios específicos de igualdad, aunque su diseño no responde a un único modelo. En Desarrollo, la igualdad aparece tanto en el plano narrativo, papel protagonista de la mujer, como en la participación de mujeres en Dirección, Guion y Producción Ejecutiva. En Producción, la lógica se desplaza hacia la autoría, la presencia de mujeres valencianas y las jefaturas técnicas, más que hacia una puntuación autónoma y fuerte por mujeres en la Dirección. La evolución de resultados es positiva, con mejora clara en representatividad y reversión de la brecha económica en 2025, aunque la lectura debe mantenerse con cautela por la existencia de proyectos pendientes de atribución en Desarrollo y por la distinta naturaleza de los criterios aplicados en cada línea.

Extremadura, 2019-2025

Extremadura presenta una evolución normativa relativamente estable en materia de igualdad, articulada principalmente a través del criterio de composición equilibrada entre mujeres y hombres. A diferencia de otros modelos autonómicos, no se localiza una puntuación específica y autónoma por Dirección, Guion o Producción Ejecutiva desempeñada por mujeres. La medida opera sobre el conjunto del equipo del proyecto audiovisual y no exclusivamente sobre la Dirección.

En la línea de Producción de largometrajes, el antecedente normativo se sitúa en las bases reguladoras aprobadas por el Decreto 121/2016, posteriormente modificado por el Decreto 158/2016. Este marco regula las ayudas a la producción de largometrajes de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sirve de base para convocatorias posteriores. La documentación localizada muestra que, ya antes del periodo 2019-2025, el baremo incorporaba la valoración de la composición equilibrada entre hombres y mujeres dentro del equipo de producción. En la convocatoria de 2017 se recoge expresamente este criterio, lo que permite situar la presencia de esta medida antes del inicio de la serie histórica analizada.

Durante 2020, la convocatoria de Producción de largometrajes mantiene esta misma lógica. El baremo valora positivamente los proyectos con composición equilibrada entre hombres y mujeres, entendida como aquella situación en la que ambos géneros están representados dentro del equipo de producción. Entre los puestos considerados figuran

Dirección, Guion, Producción Ejecutiva, Dirección de Fotografía, Composición Musical, Montaje, Dirección Artística, Sonido y actores o actrices principales.

En 2021, la línea de Producción continúa bajo este mismo esquema. La convocatoria de ayudas a la producción de largometrajes para ese año se rige por la Orden de 29 de marzo de 2021, que establece las bases reguladoras de estas ayudas. El baremo conserva el criterio de composición equilibrada entre hombres y mujeres, con una puntuación de 5 puntos cuando ambos géneros están representados en una proporción superior al 40% e inferior al 60% dentro del equipo de producción.

En 2022 se mantiene la continuidad del criterio. La convocatoria vuelve a valorar la composición equilibrada entre hombres y mujeres dentro del equipo de producción, tomando como referencia los mismos tipos de puestos: Dirección, Guion, Producción Ejecutiva, Dirección de Fotografía, Composición Musical, Montaje, Dirección Artística, Sonido y reparto principal. Por tanto, no se observa una reformulación hacia una puntuación específica por Dirección, sino la persistencia de una medida de equilibrio global del equipo.

En 2023 y 2024 se confirma la misma arquitectura. Las convocatorias siguen recogiendo el criterio de composición equilibrada entre hombres y mujeres, con una valoración máxima de 5 puntos. En paralelo, las normas procuran garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de la comisión de valoración, de acuerdo con la Ley 8/2011, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

En 2025 se produce una actualización relevante del marco regulador de producción mediante el Decreto 151/2024, de 12 de diciembre, por el que se establecen nuevas bases reguladoras para las ayudas destinadas a la producción de largometrajes. No obstante, el criterio de igualdad se mantiene en términos sustancialmente similares: la composición equilibrada entre hombres y mujeres continúa valorándose con un máximo de 5 puntos, según lo declarado por la entidad solicitante. Se considera composición equilibrada la presencia de ambos géneros dentro del equipo de producción en cargos como Dirección, Guion, Producción Ejecutiva, Dirección de Fotografía, Música, Montaje, Dirección Artística, Sonido e interpretación principal.

En la línea de Desarrollo, la arquitectura es más reciente. La Orden de 27 de marzo de 2024 establece las bases reguladoras de las ayudas destinadas al desarrollo de proyectos audiovisuales de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Esta línea incorpora igualmente el criterio de composición equilibrada entre hombres y mujeres, con una valoración máxima de 5 puntos. En 2025, la convocatoria de Desarrollo mantiene este esquema y vuelve a valorar positivamente los proyectos que presenten una composición equilibrada del equipo.

En términos de resultados, Extremadura muestra una evolución muy inestable. En 2019 no se registran largometrajes dirigidos por mujeres; en 2021 y 2022 alcanza el 50%; en 2023 cae al 20%; en 2024 se sitúa en el 25%; y en 2025 vuelve al 0%. En el tramo 2021-2025, el retroceso es muy acusado: del 50% al 0%, con una variación media de -12,5 puntos porcentuales anuales.

La brecha económica también presenta una evolución negativa. Pasa de una brecha favorable a las directoras del 80% en 2021 a una brecha del -85% en 2024. En 2025 no procede calcular brecha económica, ya que todos los proyectos identificados están dirigidos por hombres y, por tanto, no es comparable.

En síntesis, Extremadura debe clasificarse como una comunidad con una medida específica de igualdad basada en la composición equilibrada del equipo, pero no como una comunidad con una acción positiva centrada directamente en la Dirección. El baremo incorpora de forma continuada una valoración de hasta 5 puntos por equilibrio entre mujeres y hombres en el equipo de producción o desarrollo, pero esta medida no opera específicamente sobre el liderazgo de las directoras. La evolución de los resultados confirma esta limitación: en 2025, pese a la existencia de la cláusula, no se identifica ningún largometraje subvencionado dirigido por mujeres. Por tanto, Extremadura muestra que una cláusula de composición equilibrada puede contribuir a valorar la presencia de mujeres en el conjunto del equipo, pero no garantiza por sí sola la presencia de mujeres en el cargo de Dirección ni el acceso equilibrado a las líneas de mayor intensidad económica.

Galicia, 2019-2025

Galicia debe clasificarse como una comunidad con criterios específicos de igualdad en el baremo de las ayudas al largometraje durante todo el periodo comparado, aunque su evolución no es homogénea entre las líneas de Producción/Coproducción y Desarrollo. En Producción y Coproducción, los criterios vinculados a favorecer la presencia de mujeres aparecen desde 2015. En Desarrollo, las medidas específicas también se incorporan antes del inicio de la serie analizada y experimentan distintas reformulaciones entre 2019 y 2025.

En la línea de Producción y Coproducción de proyectos audiovisuales gallegos, CT207A, la convocatoria de 2015 ya incluía una referencia específica a la Dirección de la obra a cargo de una mujer y al porcentaje de mujeres en el equipo creativo. En el baremo se valoraba la Dirección íntegramente a cargo de una mujer con 2 puntos y la presencia de mujeres en más del 50% del equipo creativo, excluida la Dirección, con otros 2 puntos. Esta estructura aparece en distintas modalidades de producción vinculadas a largometrajes, documentales, animación y otras obras audiovisuales.

En 2022, la línea de Producción y Coproducción mantiene esta lógica. La convocatoria exige, entre la documentación del proyecto, declaración de que la Dirección estará íntegramente a cargo de una mujer y declaración sobre el porcentaje de mujeres en el equipo. En el baremo, la Dirección íntegramente a cargo de una mujer vuelve a puntuar con 2 puntos, mientras que el porcentaje de mujeres superior al 50% en el equipo creativo, excluida la Dirección, recibe otros 2 puntos.

En 2023 se mantiene el mismo esquema en Producción y Coproducción: la Dirección íntegra a cargo de una mujer puntúa con 2 puntos en varias modalidades, junto con la presencia de mujeres en el equipo creativo. En algunas categorías, además, la Dirección íntegra a cargo de una mujer alcanza 3 puntos y el porcentaje de mujeres superior al 50% en el equipo creativo, otros 3 puntos, lo que indica una cierta intensificación del criterio en determinadas modalidades.

En 2024 y 2025, la línea CT207A consolida esta estructura. La convocatoria de 2024 recoge expresamente, dentro de la documentación y del baremo, la Dirección de la obra a cargo de una mujer y el porcentaje de presencia de mujeres a nivel creativo, técnico y

artístico. En el baremo aparecen de nuevo puntuaciones por Dirección íntegra del proyecto a cargo de una mujer, generalmente con 2 puntos, y en determinadas modalidades con 3 puntos, además de la valoración del porcentaje de mujeres en la relación de profesionales del equipo. En 2025 se mantiene una formulación equivalente: la Dirección íntegra a cargo de una mujer puntúa con 2 puntos en varias categorías y con 3 puntos en otras, y se valora también el porcentaje de mujeres en los equipos creativo, técnico y artístico.

La línea de Desarrollo de proyectos audiovisuales gallegos, CT207B, presenta una evolución distinta. Los criterios específicos de igualdad ya se aplicaban antes del inicio del periodo comparado. Desde 2014 se valoraban la Dirección y el Guion a cargo de mujeres con 2 puntos por cada función. Cuando ambas recaían en la misma persona, la puntuación máxima se limitaba a 3 puntos, y en 2017 se incorporó también la Producción Ejecutiva como cargo susceptible de valoración.

En 2019, la línea de Desarrollo valora la Dirección, el Guion y la Producción Ejecutiva a cargo de mujeres, siempre que los trabajos los desempeñen estas íntegramente. Cada función se valora con 2 puntos. Cuando varias funciones recaen en una misma persona, se aplica una limitación específica de puntuación. El apartado alcanza un máximo de 3 puntos.

En 2020, la convocatoria mantiene la valoración de la Dirección, el Guion y la Producción Ejecutiva íntegramente a cargo de mujeres: 2 puntos por cada función, hasta un máximo de 6 puntos. Cuando varias funciones recaen en una misma persona, la puntuación máxima aplicable se limita a 3 puntos.

En 2021 se mantiene la valoración de la Dirección, el Guion y la Producción Ejecutiva a cargo de mujeres, siempre que los trabajos los desempeñen estas íntegramente. Cuando dos o tres funciones recaen en una misma persona, la puntuación máxima se limita a 4 puntos.

En 2022 deben diferenciarse dos convocatorias de Desarrollo. Por un lado, la línea habitual destinada a proyectos audiovisuales individuales, CT207B, mantiene los criterios anteriores: Dirección, Guion y Producción Ejecutiva íntegramente a cargo de mujeres, con 2 puntos por cada función y un máximo de 6 puntos. Cuando dos o tres

funciones recaen en una misma persona, la puntuación máxima se limita a 4 puntos. Por otro lado, se convoca una línea específica destinada al desarrollo de paquetes de propuestas audiovisuales (*slates*), CT207H, financiada al amparo del programa Hub de la Industria Creativa Gallega. Esta segunda convocatoria incorpora el bloque «Promoción del talento creativo gallego e igualdad», con un máximo de 15 puntos. Dentro de este bloque, el criterio específico de igualdad asigna 4 puntos cuando más del 50% de las profesionales propuestas para las funciones de Dirección, Guion o Producción Ejecutiva son mujeres.

En 2023, el criterio de Desarrollo se reformula. La convocatoria incorpora el apartado «Dirección y/o guion a cargo de mujeres», con un máximo de 4 puntos: 2 puntos por Dirección y 2 puntos por Guion, siempre que ambas funciones las desempeñen íntegramente mujeres. A diferencia de los ejercicios anteriores, desaparece la Producción Ejecutiva dentro de este criterio y el bloque queda centrado en los cargos autorales de Dirección y Guion.

En 2024, la línea de Desarrollo refuerza la puntuación específica. El apartado «Dirección y/o guion a cargo de mujeres» pasa a tener un máximo de 5 puntos: 3 puntos por Dirección y 2 puntos por Guion. Cuando la Dirección y el Guion recaen de forma íntegra en la misma persona, la puntuación máxima se limita a 4 puntos. Si la participación no es íntegra, una misma persona no puede puntuar por más de una función. La Dirección computa cuando está íntegramente a cargo de una mujer. En el caso del Guion, la autoría femenina no puede ser inferior al 50% y solo computa cuando se comparte con otra mujer.

En 2025 se mantiene esta estructura de desarrollo. La convocatoria CT207B vuelve a incluir el apartado «Dirección y/o guion a cargo de mujeres», con un máximo de 5 puntos: 3 puntos por Dirección y 2 puntos por Guion. También conserva la regla de que, cuando la Dirección y el Guion recaen de forma íntegra en la misma persona, la puntuación máxima se limita a 4 puntos. Si la participación no es íntegra, una misma persona no puede puntuar por más de una función. La Dirección debe estar íntegramente a cargo de una mujer y, en el caso del Guion, la autoría de mujeres no puede ser inferior al 50% y solo computa cuando se comparte con otra mujer.

En términos de resultados, Galicia muestra una evolución positiva en representatividad de títulos dirigidos por mujeres, aunque con oscilaciones. En la serie histórica disponible, los largometrajes dirigidos por mujeres pasan del 21% en 2020 al 36% en 2021, descienden al 10% en 2022, no cuentan con dato computable en 2023, alcanzan el 31% en 2024 y llegan al 48% en 2025. Tomando como referencia el periodo 2020-2025, el crecimiento medio anual se sitúa en +5,4 puntos porcentuales. En el tramo 2021-2025, el crecimiento es de +3 puntos anuales, al pasar del 36% al 48%.

La evolución económica mejora, pero sigue siendo desfavorable para las directoras en el último año. La brecha pasa del -76% en 2020 al -35% en 2021, se invierte hasta el 3% en 2022, vuelve a ser negativa en 2024, con un -32%, y se sitúa en el -24% en 2025. Por tanto, aunque la brecha se reduce de forma importante respecto al inicio de la serie, en 2025 los proyectos dirigidos por mujeres siguen recibiendo una ayuda media inferior a la de los dirigidos por hombres.

En síntesis, Galicia debe clasificarse como una comunidad con criterios específicos de igualdad durante todo el periodo analizado. En Producción y Coproducción, la línea CT207A valora desde 2015 la Dirección íntegra a cargo de una mujer y la presencia de mujeres en el equipo creativo. En desarrollo, los criterios específicos se aplican desde antes del inicio de la serie comparada: inicialmente vinculados a Dirección y Guion; ampliados desde 2017 con la incorporación de la Producción Ejecutiva; articulados mediante dos convocatorias diferenciadas en 2022; y reformulados desde 2023 para concentrarse nuevamente en Dirección y Guion. La evolución de resultados muestra una mejora clara en representatividad, hasta situarse en el 48% en 2025, pero esa mejora no elimina la brecha económica, que sigue siendo negativa. Galicia confirma así un patrón ya observado en otras comunidades: la existencia continuada de criterios de igualdad convive con avances en el acceso de las directoras a los proyectos subvencionados, pero no garantiza por sí sola una distribución económica plenamente equilibrada.

Illes Balears, 2019-2025

Illes Balears debe clasificarse como una comunidad con criterios específicos de igualdad en el baremo de las ayudas a la Producción y Coproducción de obras audiovisuales, aunque la documentación localizada permite reconstruir con mayor precisión la

evolución a partir de 2021. En 2025, la convocatoria incluye como modalidades subvencionables los largometrajes cinematográficos de ficción y animación, los largometrajes cinematográficos documentales y las unidades documentales para televisión, además de cortometrajes y series/miniseries, que deben depurarse cuando no correspondan al objeto del objetivo.

Para los ejercicios 2019 y 2020, la información pública localizada permite confirmar la existencia de líneas de apoyo a la producción audiovisual, pero no reconstruir con el mismo nivel de detalle el baremo de igualdad aplicado a largometrajes. Por tanto, conviene formular esos años con cautela metodológica. La evolución normativa puede documentarse con claridad desde 2021, cuando la convocatoria de Producción y Coproducción de obras audiovisuales incorpora ya obligaciones generales en materia de igualdad y un bloque específico de baremación. En los requisitos de acceso se exige cumplir los principios de la Ley 11/2016, de igualdad de mujeres y hombres, y se excluye a las entidades sancionadas o condenadas por prácticas laborales discriminatorias por razón de sexo o género.

En 2021, el bloque de igualdad de género alcanza un máximo de 10 puntos. La convocatoria valora la Dirección íntegramente a cargo de una mujer con 5 puntos, la Producción Ejecutiva con 5 puntos, el Guion con 4 puntos y los cargos de Dirección o Jefaturas en el equipo técnico con 1 punto por cargo, hasta un máximo de 4 puntos. Esta formulación sitúa a Illes Balears entre los modelos que no se limitan a cláusulas generales, sino que puntúan expresamente el liderazgo femenino en puestos decisorios y técnicos.

En 2022 se mantiene una estructura equivalente. La convocatoria vuelve a exigir el cumplimiento de los principios de igualdad de la Ley 11/2016 y la ausencia de sanciones por prácticas discriminatorias por razón de sexo o género. En el baremo, el bloque de igualdad de género conserva un máximo de 10 puntos y reproduce la lógica de 2021: 5 puntos por Dirección, 5 puntos por Producción Ejecutiva, 4 puntos por Guion íntegramente a cargo de una mujer y 1 punto por cada cargo de Dirección o Jefatura técnica ocupado por mujeres, hasta un máximo de 4 puntos. Además, se establece que una misma profesional solo puede sumar puntos en un máximo de dos cargos.

En 2023 se mantiene el mismo esquema general. La convocatoria fija una puntuación total de 100 puntos y reserva un máximo de 10 puntos al bloque de igualdad de género. Dentro de ese bloque se valoran la Dirección, la Producción Ejecutiva, el Guion íntegramente a cargo de una mujer y cargos de Dirección o Jefaturas en el equipo técnico. La norma admite cargos compartidos con hombres en Dirección, Guion y Producción Ejecutiva, pero en esos casos la puntuación se asigna de forma proporcional; para obtener la puntuación máxima, los cargos deben estar ocupados exclusivamente por mujeres.

En 2024 se produce una intensificación del peso del bloque de igualdad. La convocatoria eleva la puntuación máxima total por bloques hasta 120 puntos en las modalidades A y D, 118 en la modalidad C y 115 en la modalidad B, y el apartado de igualdad de género pasa a tener un máximo de 15 puntos. Dentro de este bloque se valoran la Dirección íntegramente a cargo de una mujer con 5 puntos, la Producción Ejecutiva íntegramente a cargo de una mujer con 5 puntos, el Guion íntegramente a cargo de una mujer con 4 puntos y otros cargos técnicos o creativos, como Dirección de Fotografía, Jefatura de Montaje de Imagen, Sonido Directo, Montaje de Sonido, Efectos Especiales o Visuales y composición musical, con 1 punto por cargo hasta un máximo de 4 puntos.

En 2025 la convocatoria vuelve a reformular el baremo. El bloque de igualdad de género se fija en un máximo de 11 puntos dentro de una estructura general de 100 puntos para ficción/animación y series, y de 94 o 97 puntos para documentales según incorporen o no estrategia de sostenibilidad. En esta nueva formulación, la Dirección íntegramente a cargo de una mujer o persona trans puntúa hasta 4 puntos, la Producción Ejecutiva íntegramente a cargo de una mujer o persona trans hasta 4 puntos, el Guion íntegramente a cargo de una mujer o persona trans hasta 3 puntos y otras jefaturas de equipo —Fotografía, Montaje, Sonido Directo, Montaje de Sonido, Efectos Especiales o Visuales y Composición de Banda Sonora Original— suman 1 punto por cargo hasta un máximo de 4 puntos. La convocatoria permite cargos compartidos con profesionales varones en Dirección, Guion y Producción Ejecutiva, con reparto proporcional de la puntuación adicional por género.

En términos de resultados, Illes Balears presenta una evolución muy condicionada por la disponibilidad de información y por el tamaño de las muestras. En 2019, los

largometrajes dirigidos por mujeres representaban el 42% del total; en 2020 descendían al 11%; en 2021 no se registraba Dirección exclusiva de mujeres; en 2022 se situaban en el 20%; en 2024 alcanzaban el 25%; y en 2025 llegan al 60% dentro de la muestra con Dirección identificada. En el conjunto del periodo 2019-2025, el crecimiento medio anual es de +3 puntos porcentuales. En el tramo 2021-2025, el crecimiento es muy elevado, +15 puntos anuales, aunque parte de un 0% y debe interpretarse con cautela.

La evolución económica mejora si se comparan el inicio y el final de la serie, pero sigue siendo desfavorable para las directoras en 2025. La brecha pasa del -68% en 2019 al -18% en 2025, con una variación media anual de +8,3 puntos. Sin embargo, en el periodo reciente la evolución es negativa: desde una brecha favorable del 46% en 2022 se pasa al -18% en 2025. Además, el resultado de 2025 debe interpretarse con cautela porque una parte relevante del presupuesto computable permanece pendiente de atribución por sexo de la Dirección.

En síntesis, Illes Balears cuenta con un baremo específico de igualdad claramente documentado desde 2021. Entre 2021 y 2023, el bloque de igualdad se mantiene en 10 puntos y valora de forma directa Dirección, Producción Ejecutiva, Guion y jefaturas técnicas ocupadas por mujeres. En 2024 se produce una intensificación, con un bloque de hasta 15 puntos. En 2025 el criterio se reformula a 11 puntos e incorpora explícitamente a mujeres o personas trans en Dirección, Producción Ejecutiva y Guion. La evolución de resultados muestra una mejora importante de la representatividad en 2025, pero no una corrección completa de la brecha económica. Por tanto, Illes Balears confirma que un baremo de igualdad fuerte puede favorecer la presencia de proyectos dirigidos por mujeres, aunque su efecto económico depende de la distribución concreta de los proyectos entre modalidades, cuantías y presupuesto finalmente atribuible.

La Rioja, 2019-2025

La Rioja debe tratarse en el histórico como una comunidad revisada, pero no comparable con el resto de las comunidades autónomas en términos de ayudas específicas al largometraje. Durante el periodo 2019-2025 no se ha localizado una convocatoria autonómica específica dirigida a la producción o desarrollo de largometrajes cinematográficos. El apoyo al cine se integra dentro de una línea general de ayudas a la producción artística de industrias escénicas, regulada por la Orden

5/2017, de 9 de octubre. La propia respuesta parlamentaria del Gobierno de La Rioja señala que las ayudas al sector cinematográfico están contenidas en esa orden, cuyo objeto es financiar gastos corrientes y de capital propios de las producciones artísticas de la industria escénica.

Esta línea tiene un carácter transversal y no específicamente cinematográfico. Se dirige a profesionales y empresas riojanas dedicadas a la producción, distribución o comercialización de creaciones artísticas en los ámbitos del teatro, la danza, el cine y la música. En 2025, la convocatoria se aprueba mediante Resolución 154/2025, de 4 de abril, con un presupuesto total de 250.000 euros, y mantiene como bases reguladoras la Orden 5/2017.

Desde el punto de vista del baremo, no se localiza una medida específica de igualdad de género orientada al fomento de la Dirección, el Guion, la Producción Ejecutiva realizada por mujeres, la composición equilibrada del equipo o la reserva de crédito para proyectos liderados por mujeres. La línea se orienta a la financiación de producciones artísticas en sentido amplio y no articula un sistema de puntuación diferenciado para el liderazgo femenino en proyectos audiovisuales o cinematográficos.

La estructura de la ayuda se mantiene, por tanto, alejada de los modelos autonómicos que sí incorporan criterios de igualdad en las líneas específicas de largometraje. En la información pública disponible, los criterios de valoración se vinculan a la adecuación de los gastos al proyecto, la necesidad y urgencia de la inversión, el impacto en la calidad, modernización e innovación de la producción y la generación de sinergias culturales. Esta formulación confirma que el eje de valoración se centra en la dimensión económica, técnica e innovadora de la producción artística, no en la composición de género de los equipos ni en el liderazgo de mujeres.

En términos de resultados, La Rioja no dispone de datos comparables de representatividad ni de brecha económica para 2025. En la documentación localizada se identifica un proyecto audiovisual computable como documental, con una ayuda de 18.000 euros, pero no ha sido posible atribuir con seguridad el género de quien o quienes ocupen la Dirección. Por ello, la comunidad aparece como s. d. (sin datos) en la

serie de 2025 y no procede incorporarla al análisis estadístico comparado de largometrajes dirigidos por mujeres, hombres o equipos mixtos.

En síntesis, La Rioja debe clasificarse como una comunidad sin convocatoria específica de ayudas a largometrajes y sin baremo de igualdad aplicable al liderazgo de mujeres en este ámbito durante el periodo 2019-2025. El cine queda integrado en una línea general de producción artística junto con teatro, danza y música, con criterios de valoración no orientados específicamente al audiovisual ni a la corrección de desigualdades de género. Por tanto, La Rioja debe mantenerse como nota metodológica dentro del histórico, dejando constancia de la revisión realizada y facilitando su seguimiento en futuros informes.

País Vasco, 2019-2025

País Vasco debe clasificarse como una comunidad con criterios específicos de igualdad en el baremo de las ayudas al largometraje. La evolución normativa muestra que la participación de mujeres en cargos de responsabilidad no aparece de forma puntual en 2025, sino que forma parte de la arquitectura de valoración de las ayudas audiovisuales vascas desde antes del periodo analizado. Ya en convocatorias anteriores a 2019 se localiza un criterio de participación de la mujer en Dirección, Guion y/o Producción Ejecutiva, junto con la contribución de la obra a una proyección equilibrada y no estereotipada entre géneros, con un peso del 5%.

Durante los primeros años del periodo, este criterio se refuerza. En 2020, la convocatoria de Producción audiovisual incorpora la participación de mujeres en Dirección, Guion, Producción Ejecutiva, Dirección de Fotografía y Composición Musical, con un peso del 10% del baremo, y precisa que únicamente puntúa cuando la participación de la mujer es exclusiva. Esta formulación supone un avance respecto al esquema anterior, porque amplía los cargos puntuables y eleva el peso del criterio dentro de la valoración.

En 2022 se localiza también la incorporación del criterio en las ayudas al desarrollo de proyectos audiovisuales. La convocatoria de Desarrollo incluye la participación de la mujer en Dirección, Guion y Producción Ejecutiva, con un peso del 10%. Se asignan 3 puntos por cada uno de esos puestos y 1 punto adicional cuando los tres corresponden a mujeres, siempre que la participación sea exclusiva. Por tanto, a partir de este

momento el baremo de igualdad no opera solo en Producción, sino también en la fase previa de Desarrollo.

En 2023, la convocatoria de Producción audiovisual consolida una estructura de igualdad de hasta 10 puntos. En las modalidades de largometraje, el baremo asigna 3 puntos por Dirección, 2 puntos por Guion, 2 puntos por Producción Ejecutiva ocupada por mujeres y 3 puntos adicionales cuando al menos el 40% de determinados puestos técnicos y creativos están ocupados por mujeres. Entre esos puestos se incluyen Composición Musical, Dirección de Fotografía, Dirección de Arte, Jefatura de Montaje, Sonido Directo, Montaje de Sonido, Mezclas, Dirección de Producción y Efectos Especiales Físicos o Visuales. La norma mantiene la exigencia de participación exclusiva de mujeres para puntuar.

En 2024, la producción audiovisual mantiene el criterio de participación de mujeres en Dirección, Guion, Producción Ejecutiva, Dirección de Fotografía y Composición Musical. La documentación localizada confirma, por tanto, la continuidad del bloque de igualdad en Producción. En Desarrollo, la convocatoria de 2024 también incorpora la participación de mujeres en Dirección, Guion y Producción Ejecutiva, con un peso del 10%, asignando 2 puntos por cada puesto y 2 puntos adicionales cuando los tres corresponden a mujeres.

En 2025 se mantiene esta arquitectura, aunque con una diferenciación más clara entre Producción y Desarrollo. La convocatoria de Producción audiovisual incluye las modalidades de largometrajes cinematográficos de ficción, largometrajes cinematográficos de animación y largometrajes documentales de creación, dentro de una dotación total de 8.828.000 euros para la producción audiovisual. Además de las cláusulas generales de cumplimiento —no estar sancionada por discriminación por razón de sexo, disponer de plan de igualdad cuando sea obligatorio y contar con medidas de prevención frente al acoso sexual o por razón de sexo—, el baremo mantiene un bloque específico de participación de la mujer.

En la línea de Producción de 2025, la participación de la mujer alcanza hasta 10 puntos. En Ficción y Animación, el esquema mantiene 3 puntos por Dirección, 2 por Guion, 2 por Producción Ejecutiva y 3 puntos adicionales cuando al menos el 40% de determinados

puestos técnicos o creativos están ocupados por mujeres. En Documental de creación, la participación de la mujer también puede alcanzar hasta 10 puntos, con 3 puntos por Dirección, 2 por Guion, 2 por Producción Ejecutiva, 2 por Dirección de Fotografía y 1 por Composición Musical.

En Desarrollo, la convocatoria de 2025 establece una dotación diferenciada para largometrajes y series/miniseries: 558.200 euros para desarrollo de largometraje y 558.200 euros para desarrollo de series y miniseries. En esta línea, la participación de la mujer en Dirección, Guion y Producción Ejecutiva tiene un peso del 5% en largometrajes: se asigna 1 punto por cada puesto y 2 puntos adicionales si los tres corresponden a mujeres. En series y miniseries, el peso asciende al 8%, con 2 puntos por cada puesto y 2 puntos adicionales cuando los tres cargos corresponden a mujeres. En ambos casos, la participación debe ser exclusiva para puntuar.

En términos de resultados, País Vasco muestra una evolución positiva en representatividad. Los largometrajes dirigidos por mujeres pasan del 27% en 2019 y 2020 al 29% en 2021, alcanzan el 44% en 2022 y llegan al 56% en 2025, dentro de los proyectos con Dirección identificada. En el conjunto del periodo 2019-2025, el crecimiento medio anual de la representatividad es de +4,8 puntos porcentuales. En el tramo 2021-2025, el crecimiento es más intenso, con +6,8 puntos anuales.

La evolución económica también mejora si se comparan el inicio y el final de la serie. La brecha pasa del -40% en 2019 al 8% en 2025, con una variación media anual de +8 puntos porcentuales. No obstante, el periodo reciente muestra una evolución menos expansiva: en 2021 la brecha era del 28% a favor de los largometrajes dirigidos por mujeres y en 2025 se sitúa en el 8%, lo que implica una reducción de la ventaja económica media, aunque también una aproximación a una distribución más equilibrada. Además, el dato agregado de 2025 debe interpretarse con cautela, ya que las líneas y modalidades presentan comportamientos distintos: Desarrollo y Ficción mantienen brechas desfavorables para los proyectos dirigidos por mujeres, mientras que Animación y Documentales de creación compensan parcialmente esa desventaja y explican el resultado global positivo.

En síntesis, País Vasco cuenta con un baremo específico de igualdad consolidado durante el periodo analizado. La producción audiovisual incorpora de forma continuada criterios de participación de mujeres en Dirección, Guion, Producción Ejecutiva y otros puestos técnicos o creativos, con un peso de hasta 10 puntos. La línea de Desarrollo también incorpora la participación de mujeres en Dirección, Guion y Producción Ejecutiva, aunque con una intensidad variable según el año y la modalidad. La evolución de resultados es favorable en términos de representatividad y también en la brecha agregada de 2025, si bien no permite afirmar una corrección homogénea de la desigualdad económica. El caso vasco muestra que un baremo de igualdad sostenido puede favorecer una mayor presencia de directoras, aunque su efecto económico depende de la distribución de los proyectos entre Desarrollo, Ficción, Animación y Documental, así como de la intensidad presupuestaria de cada modalidad.

Principado de Asturias, 2019-2025

El Principado de Asturias presenta una evolución normativa marcada por un cambio relevante en 2022. Durante los primeros años del periodo, las ayudas al audiovisual se integraban dentro de convocatorias generales de apoyo a proyectos culturales y acciones de formación y movilidad. La revisión permite constatar la existencia de ayudas al sector audiovisual y del cine, pero no reconstruir con el mismo nivel de detalle una cláusula específica de igualdad aplicada a largometrajes en los ejercicios 2019-2021. Por tanto, para esos años conviene mantener una cautela metodológica.

La modificación más clara se produce con la Resolución de 29 de junio de 2022, por la que se aprueban nuevas bases reguladoras para subvenciones dirigidas a profesionales y empresas para la ejecución de proyectos culturales y acciones de formación y movilidad. Esta resolución deroga las bases anteriores de 2017 y crea un nuevo marco normativo para distintas líneas sectoriales, entre ellas la Línea 4: ayudas al sector del audiovisual y el cine. Las bases señalan que la línea audiovisual y de cine incluye actividades cinematográficas y audiovisuales, así como la creación de largometrajes y cortometrajes, y contempla tres tipos de acciones: producción cinematográfica, asistencia a ferias o festivales y desarrollo de proyectos audiovisuales.

Desde 2022, el baremo incorpora un criterio específico de igualdad bajo la fórmula de «equipo técnico y artístico paritario». En las acciones de producción cinematográfica, se

valora la participación de mujeres en puestos de máxima responsabilidad del proyecto audiovisual, entre ellos Dirección, Guion, Producción Ejecutiva, Dirección de Fotografía, Composición Musical, Montaje, Dirección Artística, Sonido, Dirección de Producción, Supervisión de Efectos Especiales, Dirección de Animación o Mezclas de Sonido. La puntuación alcanza hasta 10 puntos: 10 puntos cuando hay tres o más mujeres profesionales en estos puestos, 5 puntos cuando hay dos mujeres y 1 punto cuando hay una.

Esta misma lógica se aplica también al desarrollo de proyectos audiovisuales. En esta acción, el baremo vuelve a valorar el equipo técnico y artístico paritario con hasta 10 puntos, utilizando la misma relación de cargos de máxima responsabilidad y la misma escala: tres o más mujeres, 10 puntos; dos mujeres, 5 puntos; una mujer, 1 punto. Por tanto, desde 2022 Asturias no cuenta con una puntuación autónoma exclusiva por Dirección, pero sí con una medida específica de igualdad vinculada a la presencia de mujeres en cargos clave del equipo audiovisual.

En 2024 y 2025 se mantiene este marco. La convocatoria de 2024 se rige por las bases de 2022, y la de 2025 vuelve a convocarse dentro de las subvenciones públicas dirigidas a profesionales y empresas para la ejecución de proyectos culturales y acciones de formación y movilidad, con la Línea 4 destinada al audiovisual y el cine. La convocatoria de 2025 mantiene la estructura de ayudas al sector audiovisual y del cine dentro de una línea general de industrias culturales, con producción cinematográfica, desarrollo audiovisual y asistencia a ferias y festivales como acciones subvencionables.

En términos de resultados, el Principado de Asturias presenta una serie muy sensible al tamaño muestral. La representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres alcanza el 50% en 2019, no cuenta con dato computable en 2020, vuelve a situarse en el 50% en 2021, cae al 0% en 2022 y 2023, sube al 33% en 2024 y alcanza el 38% en 2025. En el conjunto del periodo 2019-2025, la evolución es negativa, con una variación media de -2 puntos porcentuales anuales. En el tramo 2021-2025, el descenso es de -3 puntos anuales, al pasar del 50% al 38%.

La brecha económica también empeora en el conjunto del periodo. Pasa del -5% en 2019 al -39% en 2025, con una variación media anual de -5,7 puntos. En el periodo 2021-2025,

el deterioro es más acusado: del 20% favorable a los largometrajes dirigidos por mujeres en 2021 al -39% en 2025, con una variación media de -14,8 puntos anuales. En 2025, la brecha negativa se explica principalmente por la línea de Producción, donde los proyectos dirigidos por hombres concentran una mayor presencia y una mejor posición económica, mientras que la presencia de títulos dirigidos por mujeres es más favorable en Desarrollo, de menor intensidad presupuestaria.

En síntesis, el Principado de Asturias debe clasificarse, al menos desde 2022, como una comunidad con una medida específica de igualdad en el baremo, aunque no centrada exclusivamente en la Dirección femenina. El criterio asturiano valora la presencia de mujeres en cargos de máxima responsabilidad del equipo técnico y artístico, tanto en Producción como en Desarrollo, con una puntuación de hasta 10 puntos. Sin embargo, la evolución de resultados muestra que esta medida no ha evitado una caída de la representatividad respecto a 2019 y 2021, ni una brecha económica desfavorable en 2025. El caso asturiano confirma que las cláusulas basadas en la composición del equipo pueden introducir incentivos relevantes, pero su efecto depende de la presencia efectiva de mujeres en las líneas de mayor dotación, especialmente en la de Producción cinematográfica.

Región de Murcia, 2019-2025

La Región de Murcia presenta una evolución reciente y muy marcada en el diseño de las ayudas audiovisuales. Para el periodo 2019-2023 no se localiza una línea específica y estable de ayudas al largometraje comparable con las convocatorias autonómicas de producción de otras comunidades. La documentación más reciente del ICA señala que, antes de la convocatoria específica de producción de largometrajes, existían distintas líneas de subvención destinadas al desarrollo de proyectos, producción de cortometrajes, rodajes en la Región y distribución o promoción de obras audiovisuales regionales. En ese contexto, la convocatoria de Producción de 2025 se presenta expresamente como un paso adicional en el apoyo a la producción de largometrajes.

El cambio relevante se produce a partir de 2024, dentro del programa de internacionalización y fortalecimiento audiovisual del ICA. La convocatoria de Producción de obras audiovisuales publicada en diciembre de 2024 ya incorpora largometrajes cinematográficos de ficción, animación y documental, así como series. En

esa convocatoria, el baremo incluye un bloque de igualdad, diversidad y accesibilidad de hasta 15 puntos. Dentro de ese bloque se valoran el fomento de la igualdad de género en el diseño y desarrollo de los contenidos, hasta 2 puntos, y la participación de mujeres en el equipo creativo y técnico del proyecto, hasta 5 puntos. Además, se establece una reserva mínima del 15% para proyectos realizados exclusivamente por directoras, siempre que alcancen la puntuación mínima exigida.

En la línea de Desarrollo de proyectos audiovisuales, también convocada en 2024, el baremo incorpora un criterio específico de representatividad de mujeres. El apartado E valora la presencia de mujeres en el proyecto (solicitante, personas que participan en el desarrollo, guionista, directora de *teaser*, etc.) o que la temática implique la defensa o puesta en valor de la Ley de Igualdad. Este bloque alcanza hasta 10 puntos: hasta 5 por presencia de mujeres, 2 por defensa o puesta en valor de la igualdad y 3 por diversidad social mediante la promoción de minorías.

En 2025 se observa una intensificación clara de las medidas. La convocatoria de Desarrollo de proyectos audiovisuales mantiene la misma lógica, pero amplía el peso del bloque de representatividad de mujeres e igualdad hasta 15 puntos. En concreto, se valoran hasta 10 puntos por mujeres en el proyecto, especificando directoras, guionistas y productoras; hasta 2 puntos por defensa o puesta en valor de la Ley de Igualdad; y hasta 3 puntos por diversidad social mediante la promoción de minorías. También se mantiene la promoción de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la comisión de evaluación.

La convocatoria de Producción de 2025 refuerza aún más la acción positiva. Por un lado, mantiene un bloque de igualdad, diversidad y accesibilidad, que pasa a alcanzar hasta 20 puntos. Dentro de ese bloque se valoran la participación de personas con discapacidad, el fomento de la igualdad de género en el diseño y desarrollo de contenidos, la diversidad cultural y social, la accesibilidad y, de forma específica, la participación de mujeres en el equipo creativo y técnico del proyecto. Este último criterio puede alcanzar hasta 8 puntos y menciona expresamente la presencia femenina en Producción, Producción Ejecutiva, Guion o Dirección.

Por otro lado, la convocatoria de Producción de 2025 introduce una reserva de crédito más fuerte que la de 2024. Se destina un mínimo del 30% a proyectos realizados exclusivamente por directoras, productoras y aquellos en los que la guionista sea mujer, siempre que alcancen la puntuación mínima establecida. La convocatoria precisa que, si la reserva no se agota, el crédito no utilizado se reincorpora a la dotación general de cada categoría de ayudas.

En términos de resultados, la Región de Murcia solo cuenta con datos comparables recientes. En 2024, los largometrajes dirigidos por mujeres representaban el 20% del total y la brecha económica se situaba en el -33%, desfavorable para las directoras. Para 2025 no procede todavía evaluar resultados concesionales definitivos dentro del cierre del informe, ya que las convocatorias publicadas en diciembre de 2025 extendían sus plazos de solicitud hasta marzo de 2026. La sede electrónica de la CARM identifica la convocatoria de Producción de 2025 como sujeta a convocatoria y con plazo cerrado, pero los resultados deben computarse en el ejercicio siguiente cuando estén plenamente resueltos.

En síntesis, la Región de Murcia debe clasificarse como una comunidad con medidas específicas de igualdad en el diseño de sus ayudas recientes al largometraje, especialmente desde 2024, y con mayor intensidad en 2025. La evolución del baremo muestra un tránsito desde la valoración de la presencia de mujeres en el equipo creativo y técnico y una reserva mínima del 15% para directoras en 2024, hacia un modelo más robusto en 2025, con un bloque de igualdad de mayor peso y una reserva mínima del 30% para proyectos realizados por directoras, productoras o con guionista mujer. No obstante, esta evolución normativa todavía no puede contrastarse con resultados 2025, por lo que Murcia debe analizarse como un caso de avance en el diseño de la convocatoria, pendiente de evaluación empírica en el siguiente informe.

2.4. Comparativa entre comunidades con y sin medidas específicas de igualdad

La revisión histórica confirma que las comunidades autónomas no presentan un único modelo de incorporación de la igualdad en las ayudas al largometraje. Algunas han consolidado criterios específicos de acción positiva durante prácticamente todo el periodo, como Cataluña, País Vasco, Canarias o Illes Balears. Otras los han introducido o

reforzado en los últimos años, como Cantabria, Galicia, Asturias o Murcia. También hay comunidades que mantienen criterios más indirectos, como Extremadura, basada en la composición equilibrada del equipo. Finalmente, otras no incorporan medidas específicas de igualdad en el baremo de las ayudas analizadas, como Aragón, Castilla y León o Comunidad de Madrid.

La existencia de medidas específicas suele convivir con mejoras en la representatividad, pero no garantiza por sí sola la igualdad económica. Cataluña, Galicia o Illes Balears muestran avances relevantes en presencia de mujeres, pero mantienen brechas económicas negativas en 2025. En cambio, comunidades sin baremo específico, como Castilla y León o Comunidad de Madrid, presentan una situación económica equilibrada o favorable en el último ejercicio, aunque con una representatividad todavía inferior a la de los hombres.

Este contraste muestra que la clave no es solo la existencia de cláusulas de igualdad, sino su diseño, peso y localización dentro de la arquitectura de ayudas. Una puntuación aplicada a Desarrollo puede favorecer el acceso inicial de mujeres al sistema, pero tendrá menor capacidad para corregir la brecha económica si los importes más elevados se concentran en Producción. Del mismo modo, una cláusula de composición equilibrada puede aumentar la presencia de mujeres en equipos técnicos, pero no asegurar que ocupen la Dirección de los proyectos beneficiarios.

El patrón que subyace a estas diferencias es claro: cuando los largometrajes dirigidos por mujeres acceden a las líneas de mayor cuantía, como las de Producción, Ficción, Animación o Coproducciones de mayor dotación, la brecha tiende a reducirse o invertirse. Cuando se concentran en Desarrollo, Documental de menor dotación o sublíneas con importes más bajos, la representatividad puede mejorar sin que ello se traduzca en igualdad económica.

Por ello, el análisis histórico 2019-2025 confirma que no basta con incorporar cláusulas de igualdad de forma genérica. Para que las ayudas públicas produzcan efectos estructurales, los criterios deben tener peso suficiente y operar precisamente en los tramos donde se concentra la mayor parte del presupuesto. Las reservas de crédito, las puntuaciones decisivas, las exigencias de paridad por modalidad o las bonificaciones de

intensidad pueden contribuir a reducir la brecha, pero solo si afectan a las categorías de mayor capacidad industrial.

También resulta necesario mantener una cautela metodológica. Algunas convocatorias tienen tamaños muestrales reducidos, lo que provoca oscilaciones muy fuertes de un año a otro. Además, la presencia de codirecciones mixtas, la heterogeneidad entre líneas y la distinta intensidad económica de Ficción, Documental, Animación, Desarrollo o Coproducción pueden alterar de forma significativa las medias. Por ello, junto al análisis agregado, resulta imprescindible observar las sublíneas y tipologías concretas.

Finalmente, cabe señalar que una parte de las brechas económicas puede tener su origen antes de la concesión de la ayuda pública. En muchas convocatorias, los importes dependen del presupuesto presentado, del coste reconocido o de la financiación previamente asegurada. Si los proyectos dirigidos por mujeres llegan a la convocatoria con presupuestos más bajos, menor financiación privada o menor capacidad industrial de partida, la ayuda pública puede reproducir o amplificar una desigualdad previa. El marco analizado permite identificar la distribución final de los recursos, pero no siempre permite explicar el origen completo de la brecha.

En consecuencia, sería especialmente relevante desarrollar estudios específicos sobre las diferencias presupuestarias previas entre proyectos dirigidos por mujeres y por hombres, así como sobre su acceso diferencial al conjunto del circuito de financiación audiovisual. Esta línea de trabajo permitiría avanzar desde una lectura de resultados hacia una explicación más precisa de los factores que condicionan la igualdad económica en las ayudas públicas al largometraje.

Tabla 98. Representatividades por CC. AA.: 2019-2025

	2019			2020			2021			2022			2023			2024			2025		
CC. AA.	% M	% Mx	% H	% M	% Mx	% H	% M	% Mx	% 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 %	28 %	5%	67%
Aragón	20 %	0%	80%	40 %	20 %	40 %	20 %	20 %	60 %	24 %	3%	72%	28 %	0%	72%	31 %	-	69 %	52 %	7%	41%
Canarias	8%	8%	85%	36 %	9%	55 %	30 %	5%	65 %	32 %	16 %	53%	-	-	-	31 %	8%	62 %	37 %	11 %	52%
Cantabria	-	-	-	-	-	-	0%	25 %	75 %	33 %	0%	67%	20 %	0%	80%	50 %	-	50 %	50 %	0%	50%
Castilla-La Mancha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n. c.	n. c.	n. c.
Castilla y León	25 %	0%	75%	25 %	0%	75 %	20 %	0%	80 %	22 %	0%	78%	20 %	0%	80%	-	-	-	40 %	0%	60%
Cataluña	46 %	2%	52%	23 %	3%	74 %	50 %	0%	50 %	51 %	4%	45%	42 %	2%	55%	43 %	8%	48 %	50 %	3%	46%
Comunidad de Madrid	30 %	0%	70%	29 %	0%	67 %	27 %	0%	73 %	31 %	0%	69%	36 %	0%	64%	24 %	4%	71 %	33 %	1%	66%
Comunidad Foral de Navarra	36 %	0%	64%	25 %	25 %	50 %	35 %	-	65 %	38 %	0%	63%	-	-	-	47 %	7%	47 %	18 %	0%	82%
Comunitat Valenciana	11 %	8%	81%	23 %	0%	77 %	25 %	0%	75 %	36 %	1%	63%	-	-	-	47 %	0%	53 %	52 %	4%	43%
Extremadura	0%	0%	100 %	—	—	—	50 %	0%	50 %	50 %	0%	50%	20 %	0%	80%	25 %	25 %	50 %	0%	0%	100 %
Galicia	—	—	—	21 %	7%	71 %	36 %	4%	60 %	10 %	0%	80%	-	-	-	31 %	0%	69 %	48 %	0%	52%
Illes Balears	42 %	8%	50%	11 %	0%	89 %	0%	33 %	67 %	20 %	0%	80%	-	-	-	25 %	0%	75 %	60 %	0%	40%
La Rioja	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	s. d.	s. d.	s. d.
País Vasco	27 %	9%	64%	27 %	7%	60 %	29 %	7%	64 %	44 %	6%	50%	-	-	-	-	-	-	56 %	6%	39%
Principado de Asturias	50 %	0%	50%	-	-	-	50 %	0%	50 %	0%	0%	100 %	0%	0%	100 %	33 %	-	67 %	38 %	0%	62%
Región de Murcia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20 %	-	80 %	s. d.	s. d.	s. d.

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

Abreviaturas: s. d. = sin datos; n. c. = no calculable.

Objetivo 4:

Representatividad de largometrajes liderados por mujeres en la compra y coproducción por parte de televisiones generalistas. Evolutivo 2015-2025

La compra y coproducción de largometrajes por parte de las televisiones generalistas constituye un ámbito estratégico para analizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a una de las principales vías de apoyo, impulso y visibilidad industrial del cine español. La capacidad de estas cadenas para adquirir derechos o intervenir como coproductoras les otorga un papel decisivo en la configuración del ecosistema audiovisual y en la proyección de determinados proyectos. Esta función se encuentra actualmente enmarcada por la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual, que regula la obligación de financiación anticipada de obra audiovisual europea en sus artículos 117 a 119. En concreto, la norma establece que el prestador del servicio público de comunicación audiovisual televisivo deberá destinar a esta finalidad el 6% de sus ingresos computables (art. 118.1), mientras que prestadores privados obligados con ingresos computables iguales o superiores a 50 millones de euros deberán destinar el 5% (art. 119.2). La ley incorpora, además, distintas subcuotas vinculadas a las obras audiovisuales producidas por productores independientes, las películas cinematográficas y las obras dirigidas o creadas exclusivamente por mujeres.

En materia de fomento de la igualdad, la Ley 13/2022 incorpora una cláusula específica de acción positiva dentro de esta obligación de financiación anticipada. En concreto, tanto para el prestador del servicio público de comunicación audiovisual televisivo como para los prestadores privados con ingresos computables iguales o superiores a 50 millones de euros, la norma establece que, dentro de la subcuota mínima del 70% destinada a obra audiovisual producida por productores independientes, un mínimo del 30% deberá reservarse a obras audiovisuales dirigidas o creadas exclusivamente por mujeres. Por el momento, este aspecto no puede ser evaluado en el presente informe, ya que no se dispone de los importes desagregados de financiación necesarios para analizar el grado de cumplimiento efectivo de esta previsión legal. No obstante, dichos importes han sido solicitados con el fin de poder identificar en futuros informes no solo brechas de representatividad, sino también posibles desigualdades económicas en el

acceso a esta vía estratégica de apoyo e impulso industrial, por lo que se recomienda incorporar esta variable de forma sistemática e igualar los criterios de estudio en próximas ediciones del Informe CIMA.

A partir de este marco regulador, el presente objetivo examina el grado de implicación de las principales cadenas de televisión generalistas en España en la compra y coproducción de largometrajes con presencia de mujeres en los principales cargos de liderazgo. El análisis toma como referencia principal el ejercicio 2025, incorporando el estudio de la Dirección y el Guion, y añade una perspectiva evolutiva para el periodo comprendido entre 2015 y 2025, acotada al cargo de Dirección, con el fin de identificar tendencias, continuidades y posibles cambios en la presencia de mujeres cineastas en este ámbito de financiación y respaldo empresarial.

El estudio se ha desarrollado a partir de una metodología cuantitativa aplicada a una muestra integrada por los principales operadores del sector: los grupos privados Atresmedia Cine y Telecinco Cinema, y la corporación pública RTVE. Para la elaboración de este objetivo se ha contado con la colaboración de las tres cadenas, a las que CIMA agradece expresamente su disposición y la facilitación de la información necesaria para este análisis. Esta colaboración resulta fundamental para seguir avanzando en el diagnóstico de la igualdad de género en uno de los espacios estratégicos de apoyo e impulso industrial del largometraje español.

1. Representatividad de largometrajes estrenados en 2025, comprados o coproducidos por televisiones generalistas, con mujeres en Dirección y Guion

La muestra de largometrajes españoles estrenados en 2025 que han sido comprados o coproducidos por las televisiones generalistas asciende a un total de 84 títulos, de los cuales el 88% corresponden a RTVE, el 4% a Atresmedia Cine y el 8% a Telecinco Cinema.

Tabla 99. Resultados de la compra o coproducción de largometrajes por parte de las televisiones generalistas, según género en Dirección y Guion

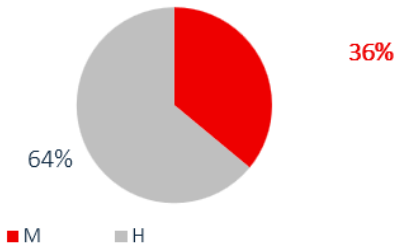
		Dirección						Guion					
		M		Mx		H		M		Mx		H	
	Larg.	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
RTVE	74	26	35%	0	0%	48	65%	21	28%	11	15%	42	57%
Telecinco cinema	3	1	33%	0	0%	2	67%	1	33%	2	67%	0	0%
Atresmedia Cine	7	3	43%	0	0%	4	57%	2	29%	0	0%	5	71%
Total	84	30	36%	0	0	54	64%	24	29%	13	15%	47	56%

Fuente: elaboración propia basada en los datos facilitados por las televisiones generalistas.

Si atendemos al cargo de Dirección, se observa que el 36% de los largometrajes han sido dirigidos exclusivamente por mujeres, frente al 64% dirigidos exclusivamente por hombres. Estos resultados sitúan el apoyo de las televisiones generalistas a largometrajes dirigidos por mujeres por debajo de los parámetros mínimos de equidad, por lo que este ámbito de apoyo y financiación continúa presentando una estructura masculinizada.

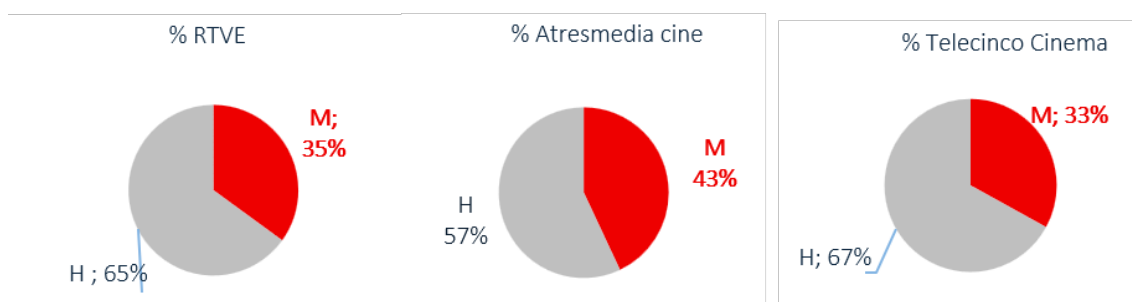
Si desagregamos los resultados por cadenas, RTVE concentra el mayor volumen de apoyo y presenta un 35% de largometrajes dirigidos por mujeres, frente a un 65% dirigidos por hombres. Telecinco Cinema, con una muestra muy reducida, registra un

Largometrajes apoyados por las televisiones generalistas según género en Dirección



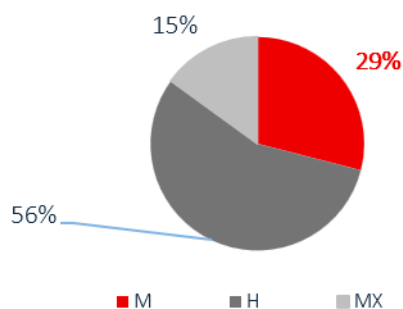
33% de largometrajes dirigidos por mujeres y un 67% dirigidos por hombres. Atresmedia Cine presenta el porcentaje más alto de largometrajes dirigidos por mujeres en 2025, con un 43%, frente al 57% de títulos dirigidos por hombres. No obstante, conviene tener en cuenta que la reducida muestra de las cadenas privadas limita el alcance interpretativo de sus porcentajes y hace que pequeñas variaciones tengan un efecto importante en los resultados.

Representatividad de los largometrajes apoyados por las televisiones generalistas
según género en Dirección



En relación con la ocupación del Guion, los datos muestran una distribución también masculinizada, pues el 29% de los largometrajes han sido escritos exclusivamente por mujeres, el 15% corresponden a guiones mixtos y el 56% han sido escritos exclusivamente por hombres.

Largometrajes apoyados por las televisiones generalistas según género en Guion

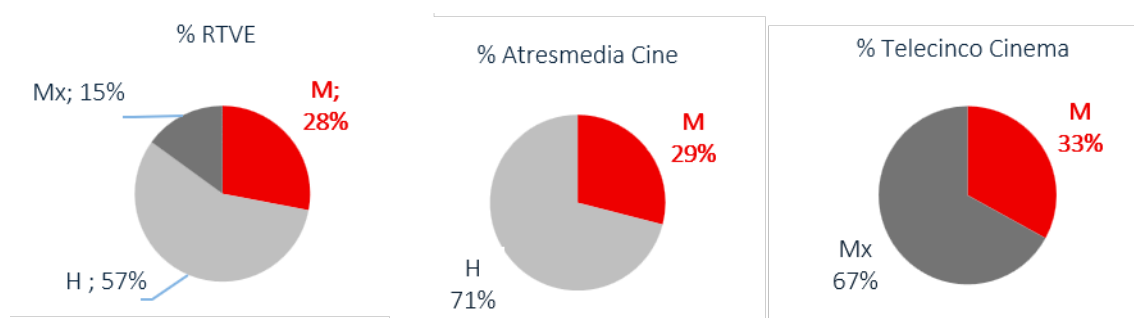


En conjunto, los guiones escritos por mujeres y en equipos mixtos alcanzan una representatividad total del 44%, una proporción más equitativa que la obtenida en Dirección si tenemos en cuenta el sumatorio de ambas modalidades con mujeres tras el cargo, aunque en ambos casos continúan predominando los largometrajes con liderazgo exclusivamente masculino.

Por cadenas, RTVE presenta un 28% de guiones escritos exclusivamente por mujeres, un 15% de autoría mixta y un 57% escritos exclusivamente por hombres. Telecinco Cinema muestra la distribución más favorable a la presencia de mujeres en Guion, con un 33%

de autoría exclusivamente femenina y un 67% de autoría mixta, sin ningún caso de Guion exclusivamente masculino. Atresmedia Cine, por el contrario, presenta una distribución más desigual, con un 29% de guiones escritos por mujeres y un 71% escritos exclusivamente por hombres, sin presencia de equipos mixtos.

Representatividad de los largometrajes apoyados por las televisiones generalistas según género en Guion



En términos generales, los datos de 2025 muestran que la participación de las mujeres en los largometrajes comprados o coproducidos por las televisiones generalistas continúa siendo minoritaria. En Dirección, los largometrajes dirigidos exclusivamente por mujeres representan el 36%, frente al 64% dirigidos por hombres, mientras que en Guion la autoría exclusivamente femenina alcanza el 29%, la mixta el 15% y la masculina el 56%. Aunque el ámbito del Guion presenta una distribución algo menos desigual que la Dirección, si tenemos en cuenta la categoría mixta, la mayoría de los resultados se sitúan todavía en intervalos masculinizados. En consecuencia, el apoyo de las televisiones generalistas al liderazgo de las mujeres en los largometrajes españoles sigue mostrando, aun en 2025, una estructura marcada por la desigualdad de género.

2. Histórico sobre la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres en la compra o coproducción por parte de televisiones generalistas desde 2015 a 2025

Para el análisis evolutivo de este objetivo se ha tomado como referencia exclusiva el cargo de Dirección, al ser la variable que puede compararse de forma homogénea a lo largo de todo el periodo comprendido entre 2015 y 2025.

A partir de esta serie histórica, se observa que la participación de las mujeres en los largometrajes comprados o coproducidos por las televisiones generalistas ha experimentado una mejora relevante respecto a los primeros años del periodo, aunque continúa configurándose como un ámbito mayoritariamente masculinizado.

Tabla 100. Resultados de la compra/coproducción de las televisiones generalistas desagregados por género tras el cargo de Dirección

	M	MX	H	T	M %	Mx %	H %
2015	7	0	38	45	16%	0%	84%
2016	9	0	44	53	17%	0%	83%
2017	3	0	44	47	6%	0%	94%
2018	13	0	46	59	22%	0%	78%
2019	10	0	39	49	20%	0%	80%
2020	16	0	40	56	29%	0%	71%
2021	14	0	34	48	29%	0%	71%
2022	32	0	62	94	34%	0%	66%
2023	28	0	35	63	44%	0%	56%
2024	25	1	43	69	36%	1%	62%
2025	30	0	54	84	36%	0%	64%
Total	187	1	479	667	28%	0%	72%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En el conjunto de la serie se registran un total de 667 largometrajes, de los cuales el 28% corresponde a largometrajes dirigidos exclusivamente por mujeres, frente al 72% dirigidos exclusivamente por hombres. La Dirección mixta tiene una presencia

meramente residual, con un único caso en todo el periodo, localizado en 2024. Estos datos permiten constatar que, pese al crecimiento registrado en la última década, el respaldo de las televisiones generalistas al liderazgo femenino tras la Dirección sigue siendo claramente minoritario en términos estructurales.

Si atendemos a la evolución anual, el histórico comienza en 2015 con un 16% de largometrajes dirigidos por mujeres, frente al 84% dirigidos por hombres. En 2016 la representatividad de títulos apoyados dirigidos por mujeres asciende ligeramente al 17%, pero en 2017 desciende hasta el valor más bajo de toda la serie, con apenas un 6%, mientras que la Dirección masculina alcanza el 94%. A partir de 2018 se inicia una recuperación, con un 22% de largometrajes dirigidos por mujeres, seguida de un ligero retroceso en 2019, cuando el porcentaje vuelve a situarse en el 20%.

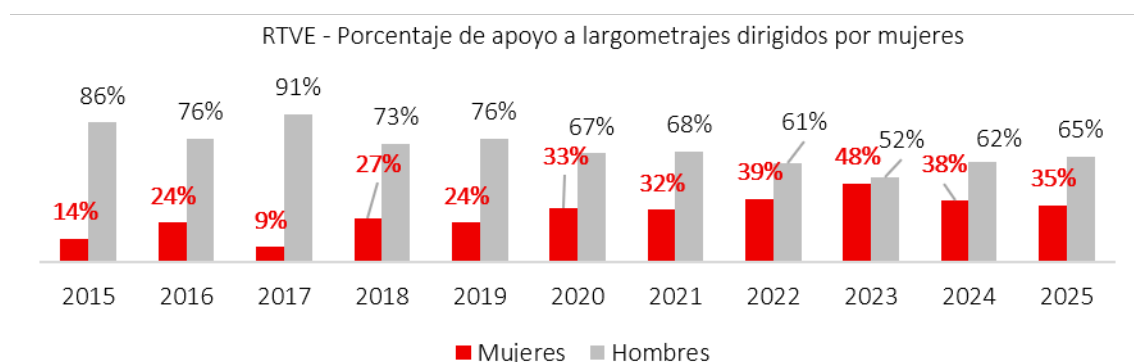


El crecimiento de largometrajes dirigidos por mujeres bajo esta pauta de financiación se consolida a partir de 2020 y 2021, años en los que representan el 29% del total. En 2022 el porcentaje asciende al 34% y, en 2023, se registra el valor más alto de toda la serie, con un 44% de Dirección femenina, frente a un 56% de Dirección masculina. Se trata, además, del único año del periodo en que la representatividad de las mujeres se sitúa dentro de los parámetros de distribución equitativa. Tras este máximo, en 2024 se produce un descenso hasta el 36%, con un 1% de Dirección mixta y un 62% de Dirección masculina. En 2025, se mantiene en el 36% de largometrajes dirigidos por mujeres, mientras que los dirigidos por hombres ascienden al 64%, sin registro de casos de Dirección mixta.

En términos de crecimiento, la serie histórica muestra una mejora significativa entre el inicio y el final del periodo. La representatividad de las directoras pasa del 16% en 2015 al 36% en 2025, lo que supone un incremento neto de 20 puntos porcentuales. En

términos absolutos, este avance equivale a un crecimiento medio de 2,0 puntos porcentuales por año y, en términos relativos, la tasa media de crecimiento anual para todo el periodo se sitúa en torno al 8,4%. Sin embargo, si se observa únicamente el último quinquenio, entre 2020 y 2025, el crecimiento se ralentiza, puesto que la representatividad de los largometrajes dirigidos por mujeres pasa del 29% al 36%, lo que supone un incremento de 7 puntos porcentuales, equivalente a 1,4 puntos por año, y una tasa media de crecimiento anual del 4,4%. Por tanto, aunque la evolución general es positiva, los datos más recientes apuntan a una desaceleración del crecimiento.

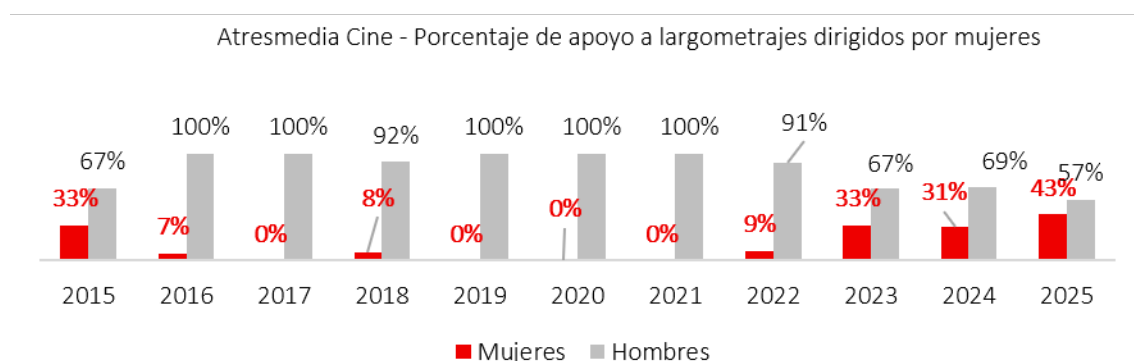
Si desagregamos la serie por cadenas, se observan diferencias importantes. RTVE concentra la parte principal del volumen histórico y presenta también la evolución más consistente en el apoyo a largometrajes dirigidos por mujeres. En el conjunto del periodo, el 32% de sus largometrajes los han dirigido mujeres, frente al 68% dirigido por hombres. Su serie parte de un 14% en 2015 y alcanza un 35% en 2025, tras haber registrado su máximo en 2023, con un 48%.



En términos absolutos, RTVE incrementa su representatividad en el apoyo a títulos dirigidos por mujeres en 21 puntos porcentuales en diez años, lo que equivale a una media de 2,1 puntos por año. En términos relativos, su tasa media de crecimiento anual en todo el periodo se sitúa en torno al 9,6%. No obstante, en los últimos cinco años el crecimiento se modera claramente: del 33% en 2020 al 35% en 2025, lo que supone un crecimiento medio de apenas 0,4 puntos por año y una tasa media anual cercana al 1,2%.

En Atresmedia Cine, los resultados muestran una representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres históricamente reducida e inestable. En el conjunto del periodo,

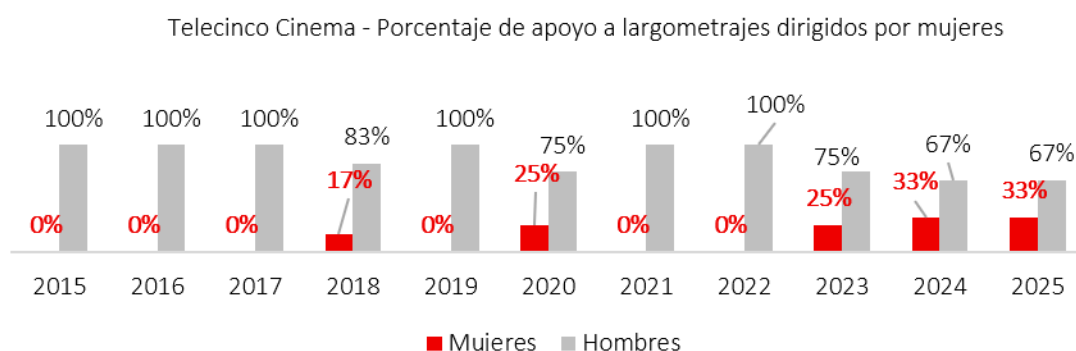
los largometrajes dirigidos por mujeres representan el 16%, frente al 84% dirigidos por hombres. La serie se inicia con un 33% de largometrajes dirigidos por mujeres en 2015, desciende al 7% en 2016 y alcanza un 0% en 2017, 2019, 2020 y 2021. A partir de 2022 se observa una recuperación, con un 9%, que asciende al 33% en 2023, se sitúa en el 31% en 2024 y alcanza en 2025 su valor más alto, con un 43%. Este es, además, el único año de toda la serie en que la cadena se sitúa en parámetros equitativos.



En términos de crecimiento, Atresmedia Cine pasa del 33% de representatividad de títulos dirigidos por mujeres en 2015 al 43% en 2025, lo que supone un incremento neto de 10 puntos porcentuales, equivalente a una media de un punto por año. En términos relativos, la tasa media de crecimiento anual para el conjunto del periodo se sitúa en torno al 2,7%. No obstante, se trata de una trayectoria muy irregular, con varios años sin presencia de largometrajes dirigidos por mujeres y con una recuperación concentrada en el tramo final de la serie. En el último quinquenio, además, no resulta metodológicamente pertinente calcular una tasa relativa de crecimiento, puesto que la serie parte de un 0% en 2020. Aun así, en términos absolutos puede señalarse una recuperación media de 8,6 puntos porcentuales por año, si bien este dato debe interpretarse con cautela por el escaso tamaño muestral y la elevada volatilidad de la serie.

Telecinco Cinema presenta igualmente una estructura históricamente masculinizada. En el conjunto del periodo, los largometrajes dirigidos por mujeres representan el 12%, frente al 88% dirigidos por hombres. Durante los primeros años del histórico la ausencia de largometrajes dirigidos por mujeres es total, con una representatividad del 0% en 2015, 2016, 2017, 2019, 2021 y 2022. La presencia de títulos dirigidos por mujeres aparece en 2018 con un 17% y vuelve a incrementarse en 2020, cuando alcanza el 25%.

No obstante, es a partir de 2023 cuando comienza a observarse una mayor continuidad en la presencia de estas, al mantenerse en el 25% en 2023, ascender al 33% en 2024 y mantenerse en ese mismo 33% en 2025.



Debido a que la serie arranca en 0%, no es posible calcular una tasa media de crecimiento anual relativa para todo el periodo. Sí puede señalarse, en cambio, un incremento absoluto medio de 3,3 puntos porcentuales por año entre 2015 y 2025. Si se toma como referencia el último quinquenio, desde el 25% de 2020 hasta el 33% de 2025, la tasa media de crecimiento anual se sitúa en torno al 5,7%, con un crecimiento medio de 1,6 puntos por año. En todo caso, también aquí conviene subrayar que se trata de una serie muy sensible a pequeñas variaciones debido al bajo número de títulos anuales.

En conjunto, el análisis histórico permite afirmar que la compra y coproducción de largometrajes por parte de las televisiones generalistas ha mejorado de forma apreciable en lo que respecta a la presencia de mujeres directoras, aunque sin llegar todavía a transformar de manera estructural la desigualdad de partida. La evolución entre 2015 y 2025 muestra un avance claro respecto al 16% registrado en 2015, hasta alcanzar el 36% en 2025, con un máximo del 44% en 2023, único año que se sitúa en parámetros de equidad. Sin embargo, la serie también refleja una fuerte irregularidad y una desaceleración reciente del crecimiento, ya que tras ese máximo la representatividad de títulos dirigidos por mujeres desciende y se estabiliza en el 36% en 2024 y 2025.

Tabla 101. Resultados del evolutivo diferenciado por televisiones generalistas desagregados por género tras el cargo de Dirección

Año	Atresmedia Cinema					Telecinco Cinema					Rtve					
	M	H	T	M %	H %	M	H	T	M %	H %	M	Mx	H	T	M %	H %
2015	2	4	6	33%	67%	0	4	4	0%	100%	5	0	30	35	14%	86%
2016	1	13	14	7%	93%	0	5	5	0%	100%	8	0	26	34	24%	76%
2017	0	10	10	0%	100%	0	5	5	0%	100%	3	0	29	32	9%	91%
2018	1	11	12	8%	92%	1	5	6	17%	83%	11	0	30	41	27%	73%
2019	0	4	4	0%	100%	0	3	3	0%	100%	10	0	32	42	24%	76%
2020	0	6	6	0%	100%	1	3	4	25%	75%	15	0	31	46	33%	67%
2021	0	2	2	0%	100%	0	2	2	0%	100%	14	0	30	44	32%	68%
2022	1	10	11	9%	91%	0	4	4	0%	100%	31	0	48	79	39%	61%
2023	3	6	9	33%	67%	1	3	4	25%	75%	24	0	26	50	48%	52%
2024	4	9	13	31%	69%	1	2	3	33%	67%	20	1	32	53	38%	60%
2025	3	4	7	43%	57%	1	2	3	33%	67%	26	0	48	74	35%	65%
TOTAL	15	79	94	16%	84%	5	38	43	12%	88%	167	1	362	530	32%	68%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Por cadenas, las diferencias más significativas se observan no tanto en el peso acumulado del periodo como en la evolución de sus trayectorias. RTVE presenta el recorrido más sostenido, con un crecimiento progresivo de la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres desde el 14% registrado en 2015 hasta el 35% en 2025, alcanzando su valor máximo en 2023 con un 48%. Atresmedia Cine, por el contrario, muestra una evolución más irregular, con oscilaciones acusadas y varios ejercicios sin presencia de largometrajes dirigidos por mujeres, aunque en el tramo final de la serie registra una recuperación notable que culmina en 2025 con un 43%, porcentaje que sitúa por primera vez a la cadena en parámetros de equidad. En el caso de Telecinco Cinema, la trayectoria también está marcada por la intermitencia, con varios años sin apoyo a títulos dirigidos por mujeres y con una mejora parcial en el tramo final del periodo, al pasar del 17% en 2018 al 33% en 2024 y 2025, sin llegar todavía a alcanzar parámetros equitativos.

En este sentido, el análisis histórico confirma que, aunque el ámbito de la financiación a través de la compra o coproducción por parte de las televisiones generalistas continúa operando bajo una lógica masculinizada, la evolución entre cadenas no ha sido homogénea y evidencia ritmos, resistencias y avances diferenciados en el apoyo a largometrajes dirigidos por mujeres.

Objetivo 5:

El papel de las plataformas en la producción de largometrajes españoles y la representatividad de títulos liderados por mujeres

En los últimos años, las plataformas audiovisuales se han consolidado como agentes cada vez más relevantes en la producción de largometrajes españoles. Su papel ya no se limita a la exhibición o distribución de contenidos, sino que se extiende a la financiación, la coproducción y el impulso directo de proyectos cinematográficos. Su dimensión internacional y su capacidad de acceso a públicos amplios han contribuido, además, a reforzar la circulación, visibilidad y potencial económico del cine español.

En este contexto, resulta pertinente analizar el papel que desempeñan las plataformas como agentes con capacidad de condicionar qué proyectos se producen, quiénes los lideran y en qué condiciones acceden a los recursos. Desde una perspectiva de género, este ámbito adquiere especial relevancia, ya que permite observar si estos modelos de financiación y producción contribuyen a una mayor presencia de mujeres en la Dirección y el Guion cinematográfico o si, por el contrario, reproducen desigualdades ya existentes en el sector.

Por ello, este objetivo analiza los largometrajes españoles apoyados por plataformas, atendiendo al género de quienes ocupan los puestos de Dirección y Guion. En concreto, se examina cuántas de estas películas han sido dirigidas y guionizadas por mujeres, por equipos mixtos y por hombres, con el fin de valorar en qué medida las plataformas están contribuyendo al impulso del cine liderado y escrito por mujeres. Además del análisis correspondiente a los largometrajes españoles estrenados en 2025, se incorpora una perspectiva evolutiva para el periodo 2023-2025, tomando como punto de partida 2023, primer año en el que este objetivo se incorpora al Informe CIMA.

Las plataformas incluidas en el estudio son: Netflix, Amazon Prime Video, Apple TV+, Filmin, Movistar+, HBO Max y Disney+.

A nivel metodológico, es importante señalar que el objetivo inicial de este apartado en 2025 era incorporar también una dimensión económica al análisis, con el fin de atender no solo a posibles brechas de representatividad, sino también a eventuales brechas

vinculadas al volumen de inversión o participación económica destinada a proyectos liderados por mujeres y hombres. Sin embargo, no ha sido posible desarrollar esta comparación de manera homogénea, ya que únicamente Filmin ha facilitado información directa tanto sobre su participación en largometrajes españoles estrenados durante 2025 como sobre los datos económicos asociados.

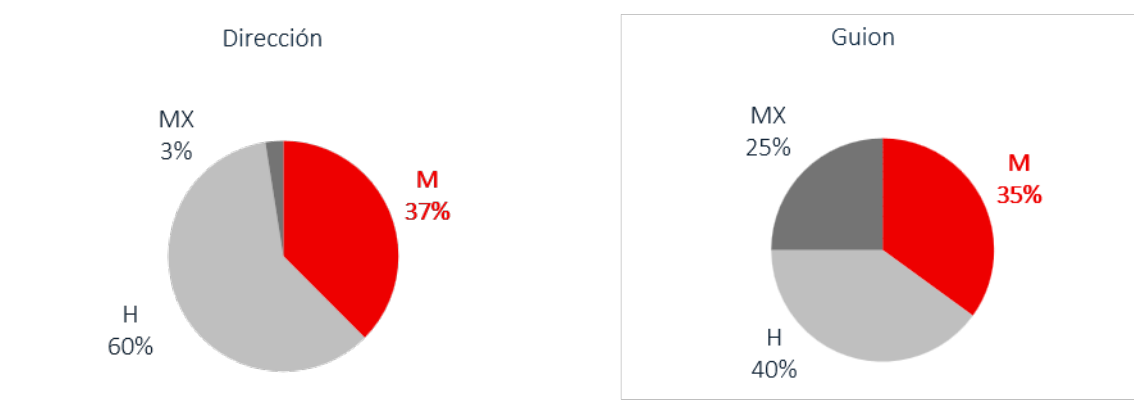
Por este motivo, el análisis se centra finalmente en la representatividad de largometrajes dirigidos y/o guionizados por mujeres. En el caso de Filmin, los datos proceden de la información facilitada directamente por la plataforma. Para el resto de las plataformas, la identificación de los títulos computables se ha realizado a partir del contraste de fuentes secundarias y públicas, tales como bases de datos cinematográficas especializadas, fichas del ICAA, comunicaciones corporativas, notas de prensa, información de productoras, distribuidoras, festivales y medios especializados del sector audiovisual.

Esta metodología permite reconstruir la participación de las plataformas en la producción o financiación de largometrajes y aproximarse a la representatividad de los títulos liderados por mujeres. No obstante, implica un mayor margen de error u omisión, especialmente cuando la participación económica no aparece claramente diferenciada de la distribución, la adquisición de derechos o la explotación en catálogo. En consecuencia, los datos deben interpretarse como una aproximación rigurosa a partir de la información disponible, pero sujeta a posibles variaciones si las plataformas facilitan datos completos o se actualizan las fuentes públicas consultadas.

1. Resultados sobre la representatividad de largometrajes liderados por mujeres apoyados por las plataformas estrenados en 2025

A partir del criterio metodológico establecido, en 2025 se ha identificado un total de 40 largometrajes originales, españoles o en coproducción mayoritariamente española, producidos, coproducidos o participados económicamente por plataformas audiovisuales. Quedan excluidos del cómputo aquellos títulos en los que la plataforma aparece como distribuidora, ventana de estreno, servicio de catálogo o plataforma de exhibición, así como las coproducciones internacionales en las que se ha identificado que la participación española es minoritaria.

En términos generales, la Dirección de los largometrajes apoyados muestra una estructura algo más masculinizada, aunque rozando los intervalos mínimos de equidad. Del total de 40 largometrajes, el 37,5% está dirigido exclusivamente por mujeres, el 2,5% cuenta con Dirección mixta y el 60% restante está dirigido exclusivamente por hombres. Si se atiende únicamente al cargo de Dirección ocupado por mujeres de forma exclusiva, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres todavía no alcanza el umbral mínimo de distribución equitativa, situado en el 40%. No obstante, si se incorpora la variable mixta, puede señalarse que hay presencia de directoras en el 40% de los largometrajes apoyados por plataformas. Aun así, este resultado debe interpretarse como un mínimo equitativo, ya que la mayoría de los títulos continúan bajo Dirección exclusivamente masculina.



En el caso del Guion, los resultados muestran una distribución menos concentrada en la autoría masculina. Los largometrajes con guion exclusivamente firmado por mujeres ascienden al 35% del total, los equipos mixtos equivalen al 25% y los guiones firmados exclusivamente por hombres alcanzan el 40%. A diferencia de lo observado en Dirección, la presencia de equipos mixtos introduce una mayor participación de mujeres en la escritura de los largometrajes, aunque la autoría masculina continúa siendo la categoría individual más numerosa.

Tabla 102. Largometrajes españoles apoyados y estrenados por plataformas en 2025, según Dirección y Guion

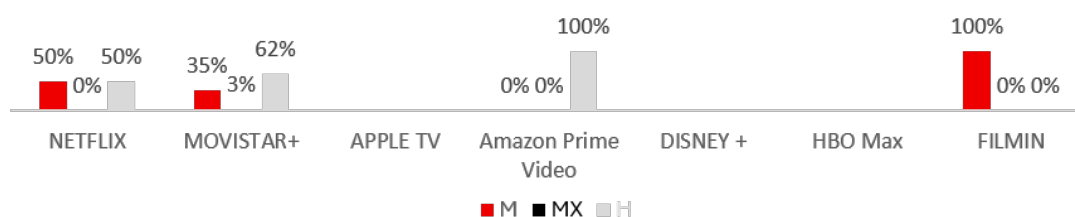
Largometrajes	Total	Dirección						Guion					
		M		MX		H		M		MX		H	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
NETFLIX	4	2	50%	0	0%	2	50%	2	50%	1	25%	1	25%
MOVISTAR+	34	12	35,30%	1	2,90%	21	61,80%	12	35,30%	8	23,50%	14	41,20%
APPLE TV	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Amazon P. V.	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%
DISNEY +	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HBO Max	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FILMIN	1	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
Total	40	15	37,50%	1	2,50%	24	60%	14	35%	10	25%	16	40%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

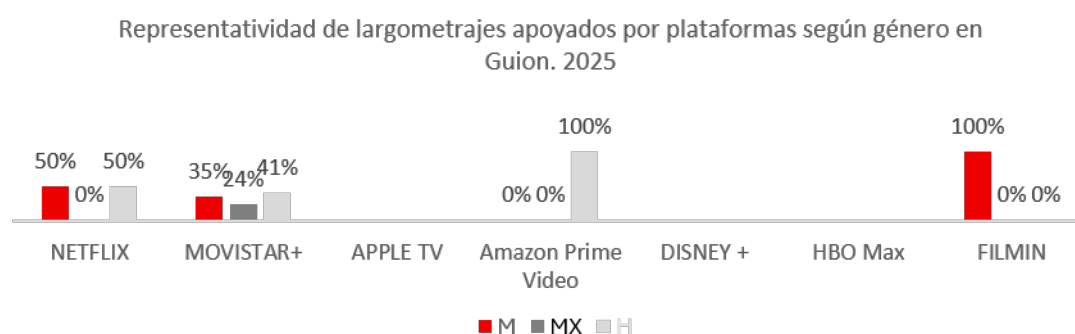
La distribución de la muestra por plataformas revela una fuerte concentración en Movistar+, que reúne 34 de los 40 títulos analizados, lo que equivale al 85% del total. A mucha distancia se sitúa Netflix, con cuatro largometrajes, mientras que Amazon Prime Video y Filmin registran un título cada una. En cambio, Apple TV+, Disney+ y HBO Max no presentan largometrajes computables en 2025 bajo el criterio aplicado.

Por plataformas, Netflix presenta una distribución equitativa en Dirección, con un 50% de largometrajes dirigidos por mujeres y un 50% por hombres. En Guion, también destaca una presencia relevante de autoría femenina, con un 50% de títulos escritos por mujeres, un 25% con equipos mixtos y un 25% escritos por hombres.

Representatividad de largometrajes apoyados por plataformas según género en Dirección. 2025



Movistar+, por su parte, concentra la mayor parte de la muestra y, por tanto, condiciona de manera decisiva el resultado global. En esta plataforma, las mujeres dirigen el 35,3% de los títulos, la Dirección mixta representa el 2,9% y los hombres, el 61,8%, por lo que se mantiene una pauta masculinizada. En Guion, la presencia de mujeres es más elevada si se incorporan los equipos mixtos, ascendiendo a casi el 59% del total. En concreto, el 35,3% de los títulos cuenta con guion escrito exclusivamente por mujeres, el 23,5% presenta guion mixto y el 41,2% restante corresponde a guiones firmados exclusivamente por hombres.



Los casos de Amazon Prime Video y Filmin deben interpretarse con cautela por el tamaño reducido de la muestra. Amazon Prime Video registra un único largometraje computable, dirigido y escrito por hombres, por lo que obtiene un 100% de representación masculina tanto en Dirección como en Guion. Filmin, por el contrario, registra un único largometraje dirigido por una mujer y con guion mixto, lo que da como resultado un 100% de Dirección femenina y un 100% de Guion mixto. En ambos casos, al tratarse de una muestra unitaria, los porcentajes no permiten extraer tendencias consolidadas, pero sí describir el comportamiento concreto de cada plataforma en el año de estudio.

En síntesis, los datos de 2025 muestran que las plataformas constituyen un espacio relevante de financiación y participación en el largometraje español, aunque con una presencia muy desigual entre operadores. La participación de mujeres en Dirección se sitúa cerca del umbral de equilibrio, pero todavía permanece por debajo de este, mientras que en Guion se observa una mayor diversificación debido al peso de los equipos mixtos. No obstante, el conjunto de largometrajes apoyados por plataformas sigue presentando una mayoría de títulos dirigidos por hombres, lo que evidencia que

la intervención de estas empresas no corrige por sí sola las desigualdades estructurales en el acceso de las mujeres a los principales puestos creativos.

2. Histórico sobre la representatividad de largometrajes liderados por mujeres apoyados por las plataformas de 2023 a 2025

La incorporación de los datos de 2025 permite ampliar una serie histórica que parte de 2023. En estos tres años, el volumen de largometrajes españoles o coproducciones mayoritariamente españolas apoyados por plataformas se mantiene en cifras elevadas, aunque con una ligera reducción en el último ejercicio. En concreto, se estrenaron 45 títulos en 2023, 47 en 2024 y 40 en 2025.

Antes de analizar la evolución de la representatividad de mujeres y hombres en los cargos de Dirección y Guion, resulta necesario observar la distribución anual de la muestra por plataformas. Esta primera aproximación permite identificar el peso que cada operador tiene dentro del conjunto de largometrajes computados y contextualizar posteriormente los resultados en función del género, especialmente en aquellas plataformas con muestras reducidas.

La distribución por plataformas muestra una concentración creciente en Movistar+, que pasa de 21 largometrajes en 2023 a 29 en 2024 y 34 en 2025. Esta evolución refuerza su posición como principal plataforma vinculada a la producción o participación económica en largometrajes españoles dentro del periodo analizado.

Tabla 103. Número de largometrajes españoles o coproducciones mayoritariamente españolas apoyados por plataformas. Años de estreno: 2023, 2024 y 2025

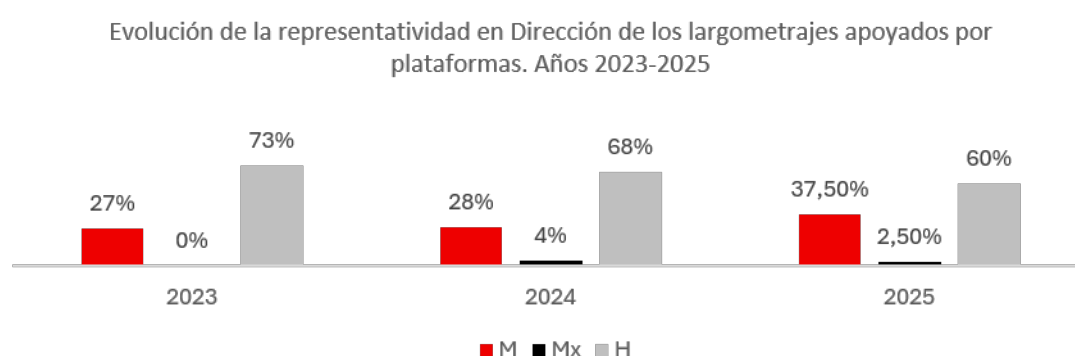
Plataforma	2023	2024	2025
Netflix	14	8	4
Movistar+	21	29	34
Apple TV+	0	0	0
Amazon Prime Video	6	8	1
Disney+	1	0	0
HBO Max	0	0	0
Filmin	3	2	1
Total	45	47	40

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En sentido inverso, Netflix reduce progresivamente su presencia en la muestra, pasando de 14 títulos en 2023 a ocho en 2024 y cuatro en 2025. También Amazon Prime Video experimenta una caída significativa en 2025, tras registrar seis títulos en 2023, ocho en 2024 y solo uno en el último año. Filmin mantiene una presencia más reducida, con tres títulos en 2023, dos en 2024 y uno en 2025.

Por su parte, Apple TV+ y HBO Max no registran largometrajes computables en ninguno de los tres años bajo el criterio aplicado, mientras que Disney+ solo aparece en 2023 con un título. Esta distribución evidencia que el peso de las plataformas en el largometraje español no es homogéneo, sino que se concentra de manera muy marcada en un número reducido de operadores, especialmente en Movistar+.

Si analizamos la ocupación del cargo de Dirección, la evolución global muestra una mejora progresiva de la representatividad de mujeres. Los largometrajes dirigidos por mujeres pasan del 27% en 2023 al 28% en 2024, hasta alcanzar el 37,5% en 2025. Este último dato supone el mayor porcentaje del periodo y sitúa la presencia de directoras cerca del umbral mínimo de distribución equitativa. Sin embargo, la Dirección masculina continúa siendo mayoritaria en los tres años analizados, aunque desciende del 73% en 2023 al 60% en 2025. La Dirección mixta, inexistente en 2023, aparece en 2024 con un 4% y se mantiene en 2025 en un 2,5%, por lo que sigue teniendo una presencia residual.



La lectura por plataformas permite observar comportamientos muy diferenciados. Movistar+ concentra el mayor volumen de títulos durante todo el periodo y condiciona de forma decisiva los resultados generales, especialmente en 2025, cuando reúne 34 de los 40 largometrajes computados. En esta plataforma, la presencia de directoras pasa

del 43% en 2023 al 34% en 2024 y al 35,3% en 2025, lo que muestra un descenso respecto al primer año del histórico y una posterior estabilización en niveles masculinizados.

Tabla 104. Resultados largometrajes españoles o coproducciones mayoritariamente españolas apoyados por las diferentes plataformas. Cargo Dirección. Años de estreno: 2023, 2024 y 2025

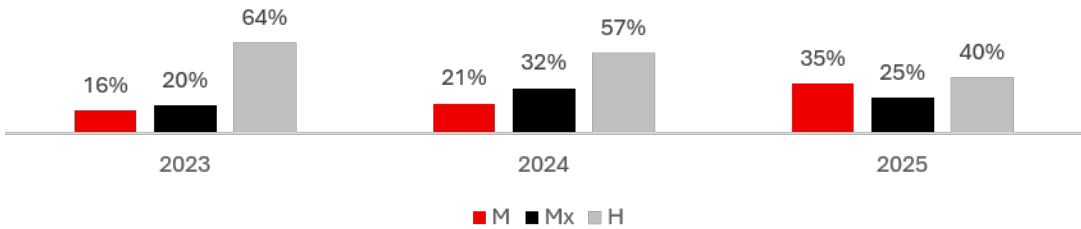
Plataforma	2023			2024			2025		
	M	Mx	H	M	Mx	H	M	Mx	H
Netflix	7%	0	93%	25%	12,5	62,5	50%	0%	50%
		%			%	%			
Movistar+	43	0	57%	34%	3%	62%	35,3	2,9	61,8
	%	%					%	%	%
Apple TV+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Amazon Prime Video	0%	0	100	12,5	0%	87,5	0%	0%	100
		%	%	%		%			%
Disney+	0%	0	100	-	-	-	-	-	-
		%	%						
HBO Max	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Filmin	67	0	33%	0%	0%	100	100	0%	0%
	%	%				%	%		
Total	27	0	73%	28%	4%	68%	37,5	2,5	60%
	%	%					%	%	

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Netflix presenta una evolución ascendente, pasando del 7% de largometrajes dirigidos por mujeres en 2023 al 25% en 2024 y al 50% en 2025. No obstante, este último dato debe interpretarse con cautela por tratarse de una muestra reducida de cuatro títulos. Amazon Prime Video y Filmin presentan oscilaciones muy acusadas por el reducido tamaño de sus muestras, lo que impide extraer tendencias consolidadas.

En el caso del Guion, la evolución muestra una transformación más visible. Los largometrajes con guion exclusivamente firmado por mujeres pasan del 16% en 2023, al 21% en 2024 y alcanzan el 35% en 2025. Al mismo tiempo, la autoría masculina desciende del 64% en 2023 al 40% en 2025. Los equipos mixtos aumentan de forma relevante entre 2023 y 2024, pasando del 20% al 32%, aunque en 2025 descienden al 25%. Pese a esta reducción, el dato de 2025 sigue mostrando una presencia significativa de mujeres tras Guion, si se suman los casos de Guion exclusivamente femenino y mixto.

Evolución de la representatividad en Guion de los largometrajes apoyados por plataformas. Años 2023-2025



La evolución del Guion indica, por tanto, una mayor apertura que la observada en Dirección. En 2025, los guiones firmados por mujeres o por equipos mixtos representan conjuntamente el 60% del total, frente al 40% de guiones exclusivamente masculinos. Este resultado marca una diferencia relevante respecto a los años anteriores y permite señalar que, en el ámbito de las plataformas, el Guion parece constituir un espacio más permeable a la incorporación de mujeres, especialmente a través de fórmulas de coautoría.

Tabla 105. Resultados largometrajes españoles o coproducciones mayoritariamente españolas apoyados por las diferentes plataformas. Cargo Guion. Años de estreno: 2023, 2024 y 2025

Plataforma	2023			2024			2025		
	M	Mx	H	M	Mx	H	M	Mx	H
Netflix	0%	36%	64%	0%	36%	64%	50%	25%	25%
Movistar+	24%	10%	66%	31%	24%	45%	35,30%	23,50%	41,20%
Apple TV+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Amazon Prime Video	17%	17%	66%	14%	43%	43%	0%	0%	100%
Disney+	0%	0%	100%	-	-	-	-	-	-
HBO Max	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Filmin	33%	33%	33%	0%	0%	100%	0%	100%	0%
Total	16%	20%	64%	21%	32%	57%	35%	25%	40%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

La lectura del crecimiento en el periodo comprendido entre 2023 y 2025 confirma una evolución positiva de la presencia de mujeres en los largometrajes apoyados por plataformas, especialmente en el ámbito del Guion. En Dirección, la representatividad de mujeres aumenta 10,5 puntos porcentuales, pasando del 27% en 2023 al 37,5% en 2025, lo que equivale a un incremento neto anual medio de 5,25 puntos porcentuales y

a una tasa de crecimiento promedio anual del 17,9%. En paralelo, la Dirección masculina desciende 13 puntos porcentuales, del 73% al 60%, con una tasa de crecimiento promedio negativa del -9,3%.

Tabla 106. Crecimiento neto, incremento neto anual y tasa de crecimiento promedio anual (TCRM) en Dirección. Periodo 2023-2025

Categoría	2023	2025	Crec. neto 2025-2023	Incr. neto anual	TCRM 2023-2025
Mujeres	27%	37,50%	+10,5 p. p.	+5,25 p. p./año	17,9%
Mixta	0%	2,50%	+2,5 p. p.	+1,25 p. p./año	-
Hombres	73%	60%	-13 p. p.	-6,5 p. p./año	-9,3%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En Guion, el avance es más acusado. Los guiones firmados exclusivamente por mujeres aumentan 19 puntos porcentuales, del 16% en 2023 al 35% en 2025, lo que supone un incremento medio de 9,5 puntos porcentuales por año y una TCRM del 47,9%. Los equipos mixtos también crecen, aunque de forma más moderada, pasando del 20% al 25%, con una TCRM del 11,8%. En sentido contrario, los guiones firmados exclusivamente por hombres descienden 24 puntos porcentuales, del 64% al 40%, con una TCRM negativa del -20,9%.

Tabla 107. Crecimiento neto, incremento neto anual y tasa de crecimiento promedio anual en Guion. Periodo 2023-2025

Categoría	2023	2025	Crec. neto 2025-2023	Incr. neto anual	TCRM 2023-2025
Mujeres	16%	35%	+19 p. p.	+9,5 p. p./año	47,9%
Mixta	20%	25%	+5 p. p.	+2,5 p. p./año	11,8%
Hombres	64%	40%	-24 p. p.	-12 p. p./año	-20,9%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Estos datos refuerzan la idea de que el periodo comprendido entre 2023 y 2025 muestra una mejora en la incorporación de mujeres a los principales espacios creativos vinculados a las plataformas. Sin embargo, la evolución es desigual: mientras el Guion alcanza en 2025 una distribución más equilibrada, la Dirección mejora de forma notable y se aproxima al umbral mínimo del 40% de representatividad femenina, aunque no lo supera si se considera únicamente la Dirección ocupada exclusivamente por mujeres.

A continuación, se incorpora el cálculo del crecimiento de la representatividad de mujeres por plataforma. Este análisis permite observar si la mejora global responde a un comportamiento generalizado de todos los operadores o si, por el contrario, se concentra en plataformas concretas. No obstante, estos resultados deben interpretarse con cautela, ya que algunas plataformas presentan muestras muy reducidas, lo que puede provocar variaciones porcentuales muy acusadas a partir de uno o dos títulos.

El análisis por plataforma muestra evoluciones muy desiguales, condicionadas tanto por el volumen de títulos computados como por la variabilidad de las muestras. En Dirección, Netflix presenta el mayor crecimiento relativo, al pasar del 7% de títulos dirigidos por mujeres en 2023 al 50% en 2025. No obstante, este incremento debe leerse con cautela, ya que el total de largometrajes de la plataforma se reduce de 14 a cuatro títulos. Filmin también muestra un aumento, del 67% al 100%, aunque de nuevo se trata de una muestra muy reducida. En cambio, Movistar+, que concentra el mayor volumen de títulos del periodo, desciende del 43% al 35,3% de largometrajes dirigidos por mujeres, con una TCRM negativa del -9,4%.

Tabla 108. Crecimiento neto, incremento neto anual y tasa de crecimiento promedio anual. Desagregado por plataformas y cargo Dirección. Periodo 2023-2025

Plataforma	M 2023	M 2025	Crec. neto 2025- 2023	Incr. neto anual	TCRM 2023- 2025
Netflix	7%	50%	+43 p. p.	+21,5 p. p./año	167,3%
Movistar+	43%	35,30 %	-7,7 p. p.	-3,85 p. p./año	-9,4%
Apple TV+	-	-	-	-	-
Amazon Prime Video	0%	0%	0 p. p.	0 p. p./año	-
Disney+	0%	-	-	-	-
HBO Max	-	-	-	-	-
Filmin	67%	100%	+33 p. p.	+16,5 p. p./año	22,2%
Total	27%	37,50 %	+10,5 p. p.	+5,25 p. p./año	17,9%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En Guion, el crecimiento global se explica principalmente por el aumento de la autoría femenina en Movistar+ y Netflix. Movistar+ pasa del 24% al 35,3% de guiones firmados exclusivamente por mujeres, con una TCRM del 21,3%, mientras que Netflix pasa del 0% al 50%. En sentido contrario, Amazon Prime Video y Filmin registran descensos hasta el 0%, aunque estos resultados deben interpretarse con especial prudencia por el tamaño mínimo de sus muestras en 2025.

Tabla 109. Crecimiento neto, incremento neto anual y tasa de crecimiento promedio anual. Desagregado por plataformas y cargo Guion. Periodo 2023-2025

Plataforma	M 2023	M 2025	Crec. neto 2025-2023	Incr. neto anual	TCRM 2023- 2025
Netflix	0%	50%	+50 p. p.	+25 p. p./año	-
Movistar+	24%	35,30 %	+11,3 p. p.	+5,65 p. p./año	21,3%
Apple TV+	-	-	-	-	-
Amazon Prime Video	17%	0%	-17 p. p.	-8,5 p. p./año	-100%
Disney+	0%	-	-	-	-
HBO Max	-	-	-	-	-
Filmin	33%	0%	-33 p. p.	-16,5 p. p./año	-100%
Total	16%	35%	+19 p. p.	+9,5 p. p./año	47,9%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En conjunto, la evolución por plataformas confirma que la mejora global de la representatividad de mujeres no se produce de manera homogénea, sino que depende de forma decisiva del comportamiento de cada operador y, especialmente, de Movistar+ por su peso mayoritario en la muestra. El periodo comprendido entre 2023 y 2025 muestra avances claros en Guion y una mejora relevante en Dirección, pero también revela que estos avances siguen siendo frágiles, desiguales y muy condicionados por la concentración de títulos en una sola plataforma y por la persistencia de una mayoría de largometrajes dirigidos exclusivamente por hombres.

CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO II

Mujeres y economía en el sector cinematográfico del largometraje

Conclusiones Objetivo 1: Costes de los largometrajes dirigidos por mujeres y su evolución desde 2011

1. La paridad en el número de largometrajes no garantiza la igualdad económica: en 2025 las películas dirigidas por mujeres presentan un coste medio un 51% inferior al de las dirigidas por hombres.

En 2025 se alcanza una situación prácticamente paritaria en la distribución de largometrajes según la Dirección: 41 obras dirigidas por mujeres, 41 dirigidas por hombres y una de Dirección mixta. Sin embargo, esta igualdad numérica no se traduce en una distribución equivalente de los recursos económicos. El coste medio reconocido de los largometrajes dirigidos por mujeres se sitúa en 1.643.839,89 euros, frente a los 3.384.442,26 euros de los dirigidos por hombres, lo que supone una diferencia media de 1.740.602,36 euros por película y una brecha económica de género de -51,43%. Este resultado confirma que la igualdad en la representatividad no implica, por sí sola, igualdad en las condiciones materiales de producción.

2. La brecha económica se concentra en las ayudas generales, donde los proyectos dirigidos por hombres acceden a escalas presupuestarias mucho más elevadas.

La desagregación por procedencia del reconocimiento de costes permite identificar que la brecha agregada no se distribuye de forma homogénea entre líneas. En las ayudas generales, los largometrajes dirigidos por mujeres representan el 42% del total, frente al 58% de los dirigidos por hombres, y presentan un coste medio reconocido de 2,95 millones de euros, frente a 5,67 millones en los dirigidos por hombres. Esto genera una brecha del -48,03%. En cambio, en las ayudas selectivas, las directoras son mayoría, con un 56% de los títulos, y obtienen una media ligeramente superior a la masculina, con una diferencia favorable del 9,61%. Por tanto, la desigualdad económica se produce principalmente en la línea de mayor intensidad industrial y presupuestaria.

3. La ficción y la animación explican buena parte de la desigualdad: las directoras están presentes, pero con menor acceso a los segmentos de mayor dimensión económica.

El análisis por tipología muestra que la brecha económica se concentra en los formatos con mayor peso presupuestario. La ficción reúne aproximadamente el 80% del coste total reconocido y, aunque las mujeres dirigen el 51% de los largometrajes de esta tipología, su coste medio es un 42,48% inferior al de los dirigidos por hombres. La animación presenta el patrón más desigual: solo uno de los seis largometrajes reconocidos está dirigido por una mujer y su coste medio queda un 79,98% por debajo del de los largometrajes dirigidos por hombres. En cambio, documental y experimental, tipologías de menor peso económico, presentan diferencias favorables a las directoras. Esto apunta a una desigualdad vinculada no solo al número de proyectos, sino al acceso a las obras de mayor escala presupuestaria.

4. La mejora de 2024 no se consolida: la brecha vuelve a ampliarse y confirma su carácter estructural.

La evolución histórica entre 2011 y 2025 muestra que la brecha económica en el reconocimiento de costes ha sido constante: en todos los años de la serie, los largometrajes dirigidos por mujeres presentan costes medios inferiores a los dirigidos por hombres. En 2024 se había registrado el valor más bajo del periodo, con una brecha del -24%, pero en 2025 vuelve a ampliarse hasta el -51,43%, empeorando en más de 27 puntos porcentuales en un solo año. Este repunte impide interpretar la reducción de 2024 como una tendencia consolidada y refuerza la lectura de una desigualdad estructural, fluctuante pero persistente, en las condiciones económicas de producción.

5. La brecha parece originarse antes del reconocimiento de costes: el problema apunta a la fase de diseño presupuestario, financiación y escala industrial de los proyectos.

Los datos de 2025 sugieren que la desigualdad no se genera únicamente en el momento administrativo del reconocimiento de costes, sino que puede estar reflejando una brecha previa en la propia configuración económica de los proyectos. La menor dimensión media de los largometrajes dirigidos por mujeres indica posibles obstáculos en fases anteriores: acceso a financiación privada, capacidad de levantar proyectos de mayor presupuesto, confianza industrial, alianzas con productoras de mayor escala o

acceso a líneas y tipologías de mayor intensidad económica. Por tanto, la brecha de costes reconocidos debe interpretarse como síntoma de una desigualdad más profunda en el ecosistema de financiación cinematográfica.

Conclusiones Objetivo 2: Subvenciones estatales a la producción de largometrajes españoles y liderazgo de mujeres. Datos de 2025 y evolución desde 2018

1. El sistema estatal de ayudas presenta en 2025 tasas de concesión prácticamente equivalentes por género, pero la desigualdad aparece antes: en el volumen de proyectos presentados y en la segmentación de los cargos.

En las convocatorias estatales de ayudas generales y selectivas de 2025, la tasa global de concesión se sitúa en el 30% y se reproduce de forma muy similar entre los proyectos liderados por mujeres y por hombres. En Dirección, tanto los proyectos dirigidos por mujeres como los dirigidos por hombres obtienen una tasa de concesión del 30%, mientras que en Guion las diferencias también son mínimas: 30% en proyectos escritos por mujeres, 29% en los escritos por hombres y 32% en los mixtos. Por tanto, la desigualdad no parece situarse principalmente en la probabilidad de obtener la ayuda una vez presentada la solicitud, sino en la menor presencia de mujeres en determinados espacios de liderazgo, especialmente en Dirección, donde se registran 210 solicitudes de proyectos dirigidos por mujeres frente a 289 dirigidos por hombres.

2. La Dirección alcanza el umbral mínimo de equidad, pero el liderazgo masculino sigue siendo mayoritario en las ayudas concedidas.

Si atendemos a las ayudas finalmente concedidas en 2025, los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres representan el 40%, los de Dirección mixta el 4% y los dirigidos por hombres el 56%. Este dato sitúa a las directoras en el umbral mínimo de distribución equitativa, pero no elimina la mayoría masculina en el conjunto de las concesiones. En Guion, la distribución aparece más equilibrada si se incorporan los equipos mixtos: el 37% de los proyectos están escritos por mujeres, el 25% por equipos mixtos y el 38% por hombres. En cambio, la Producción Ejecutiva mantiene una feminización muy acusada, con un 80% de ayudas concedidas a proyectos liderados por mujeres, frente al 20% liderado por hombres. Este reparto confirma una pauta

estructural: las mujeres tienen una presencia muy elevada en Producción Ejecutiva, pero menor en los cargos de mayor reconocimiento autoral, especialmente Dirección.

3. La brecha económica agregada en Dirección es leve, pero sigue siendo desfavorable para los proyectos dirigidos por mujeres.

En el conjunto de ayudas generales y selectivas de 2025, los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 40% del importe total concedido, los mixtos el 2% y los dirigidos por hombres el 58%. La ayuda media por largometraje se sitúa en 591.745,92 euros para los proyectos dirigidos por mujeres y en 619.747,44 euros para los dirigidos por hombres. La diferencia media es de -28.001,52 euros, lo que equivale a una brecha económica del -5% en perjuicio de las directoras. Aunque se trata de una brecha de baja intensidad si se compara con otros ámbitos económicos del capítulo, su persistencia indica que el equilibrio en la representatividad no se traduce todavía en una igualdad plena en la distribución media de los recursos.

4. Las ayudas generales presentan una mayoría masculinizada en Dirección y Guion, pero no generan brecha económica en perjuicio de las directoras.

En las ayudas generales de 2025, los proyectos dirigidos por hombres concentran el 59% de las concesiones, frente al 39% de los dirigidos por mujeres y el 2% de Dirección mixta. En Guion, la representatividad de hombres también es superior: 48% de proyectos escritos por hombres, 30% mixtos y 22% escritos por mujeres. Sin embargo, la dimensión económica ofrece un resultado distinto: la ayuda media de los largometrajes dirigidos por mujeres asciende a 988.636,36 euros, frente a 977.272,73 euros en los dirigidos por hombres, lo que supone una diferencia del 1% favorable a las directoras. Esto permite señalar que, en esta línea, la desigualdad se localiza principalmente en la representatividad de acceso y no en la cuantía media una vez obtenida la ayuda.

5. Las ayudas selectivas son más permeables a la representatividad de largometrajes liderados por mujeres, pero en 2025 vuelven a presentar una brecha económica negativa.

Las ayudas selectivas muestran una distribución más equilibrada que las generales en los cargos de Dirección y Guion. En Dirección, los proyectos liderados por mujeres representan el 41%, los mixtos el 5% y los liderados por hombres el 54%. En Guion, los

proyectos escritos por mujeres alcanzan el 45%, los mixtos el 22% y los escritos por hombres el 33%, situando este cargo en una posición comparativamente más favorable para la autoría de mujeres. Sin embargo, en términos económicos, los proyectos dirigidos por mujeres reciben una ayuda media de 373.456,18 euros, frente a 397.137,35 euros en los dirigidos por hombres, lo que genera una brecha del -6%. Por tanto, las ayudas selectivas confirman una pauta relevante: mayor presencia relativa de mujeres, pero no una igualdad económica plenamente consolidada.

6. Producción Ejecutiva: un dato llamativamente feminizado que debe revisarse antes de extraer conclusiones estructurales.

La Producción Ejecutiva aparece como el cargo más feminizado dentro del sistema estatal de ayudas de 2025, con un 80% de proyectos liderados por mujeres en la visión agregada, un 91% en ayudas generales y un 73% en ayudas selectivas. Sin embargo, la magnitud de estos porcentajes aconseja no extraer una conclusión cerrada sin una revisión previa del cómputo. Dado que la presencia de mujeres en cargos clave forma parte de los criterios de valoración de las convocatorias, resulta necesario comprobar si estos datos reflejan liderazgos efectivos en Producción Ejecutiva o si el baremo puede estar favoreciendo la incorporación formal de mujeres a este cargo para mejorar la puntuación de los proyectos.

En consecuencia, este resultado debería tratarse como un indicador a revisar metodológicamente. Para próximos informes, sería conveniente contrastar los cargos declarados en las solicitudes con la documentación final de los proyectos, los títulos de crédito y, cuando sea posible, con información directa de las productoras. Solo así podrá determinarse si la feminización de la Producción Ejecutiva responde a una transformación real del liderazgo industrial o a un posible uso estratégico del baremo de igualdad.

7. Entre 2018 y 2025 crece el sistema estatal de ayudas, pero los avances de género no son homogéneos por cargo ni por línea de subvención.

El sistema estatal de ayudas a la producción de largometrajes se ha expandido de forma clara entre 2018 y 2025: pasa de 84 largometrajes subvencionados a 154, y de 52,2 millones de euros a 92 millones de euros de presupuesto total. Este crecimiento ha sido

especialmente intenso en las ayudas selectivas, que duplican el número de títulos apoyados y aumentan de forma muy significativa su dotación presupuestaria. Sin embargo, la evolución de la representatividad de títulos liderados por mujeres no ha sido uniforme. En Dirección, la presencia de mujeres mejora desde el 29% en 2018 hasta el 40% en 2025; en Guion se mantiene en una posición más irregular, pasando del 36% en 2018 al 36% en 2025, tras haber alcanzado máximos en 2020 y 2021; y en Producción Ejecutiva se mantiene como espacio claramente feminizado durante toda la serie.

8. Las medidas de igualdad han favorecido la presencia de directoras, pero no garantizan por sí solas una igualdad económica estable.

La evolución histórica confirma la importancia de las medidas de igualdad incorporadas a las convocatorias estatales, especialmente las reservas presupuestarias para proyectos realizados exclusivamente por directoras. En las ayudas generales, la reserva se introduce progresivamente desde 2020 y alcanza el 35% desde 2022; en las ayudas selectivas, se fija en el 35% en 2020 y 2021 y asciende al 40% desde 2022. Estas medidas han contribuido a mejorar la presencia de mujeres en la Dirección de los proyectos subvencionados, especialmente en las ayudas generales, que partían de porcentajes muy bajos. Sin embargo, la evolución económica muestra que la igualdad no queda garantizada únicamente por la reserva de acceso: las ayudas selectivas mantienen en 2025 una brecha negativa del -6%, y la serie histórica refleja oscilaciones que impiden hablar de una corrección definitiva de la desigualdad económica.

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

1. El mapa autonómico de ayudas al largometraje en 2025 confirma una elevada heterogeneidad territorial en el acceso de las directoras a la financiación pública.

El análisis de las ayudas autonómicas de 2025 muestra diferencias muy acusadas entre comunidades autónomas, tanto en el diseño de las convocatorias como en los resultados obtenidos. Algunas comunidades alcanzan o superan los umbrales equitativos en la presencia de largometrajes dirigidos por mujeres, como Comunitat Valenciana, Aragón, Cataluña, Illes Balears, País Vasco, Galicia, Castilla y León o Cantabria, mientras que otras mantienen estructuras claramente masculinizadas, como

Andalucía, Comunidad de Madrid, Comunidad Foral de Navarra, Canarias o Principado de Asturias. Extremadura presenta, además, ausencia de largometrajes dirigidos por mujeres entre los proyectos computables de 2025. Esta diversidad confirma que las políticas autonómicas no operan bajo un patrón común, sino que producen resultados muy distintos según el diseño de cada línea, su dotación, sus modalidades y sus criterios de igualdad.

2. Las cláusulas de igualdad son necesarias, pero su mera existencia no garantiza resultados equitativos.

La evidencia de 2025 confirma que las medidas de igualdad, puntuaciones específicas, reservas, criterios de paridad o incentivos equivalentes pueden favorecer la presencia de mujeres en la Dirección de largometrajes, pero no aseguran por sí solas una distribución económica equitativa. El efecto de estas medidas depende de su intensidad, de su peso dentro del baremo, del cargo sobre el que operan y, sobre todo, de si inciden en las líneas donde se concentra la mayor parte del presupuesto. Cuando los criterios de igualdad tienen un peso limitado, se formulan de manera genérica o se centran en el equipo técnico sin actuar de forma suficiente sobre la Dirección, pueden mejorar parcialmente la representatividad sin modificar la brecha económica.

3. La representatividad de mujeres y la igualdad económica no avanzan siempre juntas.

Uno de los principales resultados del objetivo es que una mayor presencia de largometrajes dirigidos por mujeres no implica necesariamente una financiación media equivalente. Aragón alcanza en 2025 una representatividad mayoritaria de directoras, con un 52% de títulos dirigidos por mujeres, pero registra una brecha económica del -16% en perjuicio de estas. Galicia presenta una situación similar: las mujeres dirigen el 48% de los proyectos subvencionados, pero la brecha económica sigue siendo negativa, con un -24%. Illes Balears alcanza un 60% de largometrajes dirigidos por mujeres, pero mantiene una brecha desfavorable del -18%. Estos casos muestran que la igualdad numérica puede convivir con desigualdades materiales en la cuantía media recibida.

4. La posición de las directoras dentro de las líneas de mayor intensidad económica resulta decisiva para explicar las brechas.

Las brechas autonómicas no dependen únicamente del número total de proyectos dirigidos por mujeres, sino de su ubicación dentro de las modalidades mejor dotadas. Cuando las directoras quedan menos presentes en las líneas de Producción, Ficción, Animación o Coproducción con mayores importes medios, la brecha económica tiende a aparecer o ampliarse. Andalucía es un ejemplo claro: la línea de Producción presenta un 28% de largometrajes dirigidos por mujeres y una brecha global del -24%, condicionada por la menor presencia de directoras en la sublínea de mayor dotación media. Asturias muestra también esta lógica: en 2025 la brecha negativa se explica principalmente por la línea de Producción, donde los proyectos dirigidos por hombres concentran mayor presencia y mejor posición económica, mientras que las mujeres aparecen mejor situadas en Desarrollo, de menor intensidad presupuestaria.

5. Algunas comunidades muestran que el acceso de las directoras a líneas mejor dotadas puede reducir o invertir la brecha económica.

Frente a los casos anteriores, otras comunidades evidencian que cuando los proyectos dirigidos por mujeres acceden a líneas de mayor importe, la brecha puede neutralizarse o invertirse. Comunitat Valenciana presenta una muestra cuya Dirección se ha podido contrastar, en la que las mujeres dirigen el 52% de los proyectos y obtienen una ayuda media un 13% superior a la de los hombres. Canarias mantiene una estructura todavía masculinizada en número de proyectos, pero registra una ligera ventaja media del 3% para las directoras, explicada por su mejor posición en Producción y Coproducción minoritaria. También Comunidad de Madrid y Navarra presentan brechas inversas favorables a los proyectos dirigidos por mujeres, aunque en ambos casos la lectura debe matizarse por el efecto de composición de las líneas y por el reducido tamaño de algunas muestras.

6. La evolución histórica 2019-2025 muestra avances en representatividad, pero también retrocesos y una fuerte inestabilidad en la brecha económica.

La serie histórica confirma que la presencia de largometrajes dirigidos por mujeres ha mejorado en varias comunidades autónomas, especialmente en Comunitat Valenciana,

Aragón, Galicia, Canarias o País Vasco. Sin embargo, este avance no es homogéneo ni estable. En algunas comunidades se observan retrocesos recientes o resultados negativos, como Navarra, Principado de Asturias o Extremadura. La evolución de la brecha económica también es irregular: algunas comunidades pasan de brechas desfavorables a situaciones más equilibradas o incluso favorables a las directoras, mientras que otras vuelven a registrar brechas negativas en 2025. El caso de Asturias es especialmente ilustrativo: pasa de una brecha del -5% en 2019 al -39% en 2025, con un deterioro más acusado desde 2021, cuando la diferencia era favorable a los proyectos dirigidos por mujeres.

7. Los diseños más eficaces son aquellos que actúan sobre las líneas estratégicas, no solo sobre la presencia formal de mujeres en los proyectos.

El análisis comparado permite diferenciar entre medidas de igualdad formales y medidas con capacidad redistributiva real. Las primeras pueden limitarse a exigir cumplimiento normativo o a otorgar puntuaciones de bajo peso; las segundas inciden en los tramos donde se decide la mayor parte de la financiación. Los sistemas con reservas, puntuaciones decisivas o mecanismos correctores vinculados a Producción, Ficción, Animación o coproducciones de mayor cuantía muestran mayor potencial para modificar la posición económica de los proyectos dirigidos por mujeres. Por tanto, el reto no consiste únicamente en incorporar cláusulas de igualdad, sino en diseñarlas para que tengan impacto en las líneas de consolidación industrial.

8. La mejora del diagnóstico exige mayor homogeneidad y transparencia en la publicación de datos autonómicos.

El análisis autonómico de 2025 también evidencia una limitación metodológica relevante: no todas las comunidades publican o facilitan la información con el mismo nivel de detalle. En algunos casos ha sido necesario reconstruir los datos a partir de fuentes públicas; en otros, parte de los importes o de las direcciones no ha podido atribuirse con seguridad; y en comunidades como Región de Murcia solo puede analizarse el diseño de la convocatoria, al no estar disponibles todavía los resultados concesionales de 2025. Para avanzar en una evaluación más precisa de las brechas de género, sería necesario homogeneizar la publicación de datos sobre título, modalidad,

importe concedido, Dirección, Guion, Producción Ejecutiva, tipología de largometraje y línea de ayuda. Solo así podrá identificarse con mayor claridad si la desigualdad se produce en la convocatoria, en la distribución por líneas o en fases previas de configuración presupuestaria y acceso a financiación.

Conclusiones Objetivo 4: Representatividad de largometrajes liderados por mujeres en la compra y coproducción por parte de televisiones generalistas. Evolutivo 2015-2025

1. La compra y coproducción por parte de las televisiones generalistas continúa siendo una vía estratégica de apoyo al cine español, pero mantiene una estructura masculinizada en la Dirección.

En 2025, las televisiones generalistas compraron o coprodujeron un total de 84 largometrajes españoles. De ellos, el 36% fue dirigido exclusivamente por mujeres, frente al 64% dirigido exclusivamente por hombres. Esta distribución sitúa el apoyo de las televisiones generalistas a las directoras por debajo del umbral mínimo equitativo y confirma que esta vía de financiación e impulso industrial continúa operando bajo una lógica mayoritariamente masculinizada. Aunque el volumen total de títulos apoyados es elevado, la presencia de mujeres tras la Dirección sigue siendo minoritaria.

2. El Guion presenta una distribución algo menos desigual que la Dirección, pero tampoco alcanza una igualdad plena en el liderazgo creativo.

En el ámbito del Guion, los largometrajes escritos exclusivamente por mujeres representan el 29%, los equipos mixtos el 15% y los escritos exclusivamente por hombres el 56%. Si se suman los guiones escritos por mujeres y los equipos mixtos, la presencia de mujeres asciende al 44%, una proporción más cercana a parámetros equitativos que la obtenida en Dirección. Sin embargo, la autoría exclusivamente masculina sigue siendo la categoría mayoritaria. Esto indica que el Guion ofrece una vía algo más permeable a la participación de mujeres, pero todavía no elimina la desigualdad en el acceso a los principales espacios de creación.

3. RTVE concentra la mayor parte del apoyo y sostiene la trayectoria más estable, aunque en 2025 no alcanza parámetros de equidad.

RTVE reúne 74 de los 84 largometrajes analizados en 2025, lo que equivale al 88% de la muestra. Su peso condiciona de manera decisiva el resultado global del objetivo. En Dirección, el 35% de sus títulos está dirigido por mujeres y el 65% por hombres; en Guion, el 28% están escritos por mujeres, el 15% por equipos mixtos y el 57% por hombres. En la serie histórica, RTVE presenta el recorrido más sostenido: pasa del 14% de largometrajes dirigidos por mujeres en 2015 al 35% en 2025, tras haber alcanzado su máximo en 2023, con un 48%. Sin embargo, el descenso posterior confirma que su avance, aunque relevante, no se encuentra plenamente consolidado.

4. Las cadenas privadas muestran una mejora reciente, pero sus trayectorias siguen marcadas por la intermitencia y el bajo tamaño muestral.

Atresmedia Cine presenta en 2025 el porcentaje más alto de largometrajes dirigidos por mujeres, con un 43%, situándose por primera vez en parámetros equitativos dentro de la serie. No obstante, su evolución histórica ha sido muy irregular, con varios ejercicios sin presencia de largometrajes dirigidos por mujeres. Telecinco Cinema alcanza en 2025 un 33% de títulos dirigidos por mujeres y mantiene el mismo porcentaje que en 2024, pero tampoco llega al umbral de equidad. En ambos casos, el reducido número de largometrajes apoyados hace que las variaciones porcentuales deban interpretarse con cautela: pequeñas modificaciones en el número de títulos pueden alterar significativamente los resultados.

5. La evolución 2015-2025 muestra una mejora clara, pero también una desaceleración reciente tras el máximo alcanzado en 2023.

La serie histórica evidencia un avance significativo: los largometrajes dirigidos por mujeres pasan del 16% en 2015 al 36% en 2025, lo que supone un incremento neto de 20 puntos porcentuales. El punto más alto se alcanza en 2023, con un 44%, único año del periodo en que la representatividad de mujeres se sitúa dentro de parámetros equitativos. Sin embargo, en 2024 se produce un descenso hasta el 36% y en 2025 el dato se mantiene en ese mismo porcentaje. Por tanto, la evolución general es positiva, pero los últimos ejercicios apuntan a un estancamiento o desaceleración del

crecimiento, lo que impide hablar todavía de una transformación estructural consolidada.

6. La Dirección mixta continúa siendo prácticamente inexistente en la compra y coproducción televisiva.

En el conjunto del periodo 2015-2025, la Dirección mixta tiene una presencia meramente residual: solo se registra un caso en toda la serie, localizado en 2024. En 2025 no aparece ningún largometraje con Dirección mixta entre los títulos comprados o coproducidos por televisiones generalistas. Este dato muestra que el ámbito televisivo continúa organizándose casi exclusivamente en torno a direcciones monogénicas, con predominio de la Dirección masculina, y que las fórmulas compartidas o mixtas no han adquirido peso en esta vía de financiación y visibilidad industrial.

7. La obligación legal de financiación de obras dirigidas o creadas por mujeres exige avanzar hacia una evaluación económica desagregada.

La Ley 13/2022 introduce una cláusula de acción positiva dentro de la obligación de financiación anticipada de obra audiovisual, estableciendo que, dentro de la subcuota destinada a obra audiovisual producida por productores independientes, un mínimo del 30% debe reservarse a obras audiovisuales dirigidas o creadas exclusivamente por mujeres. Sin embargo, el presente informe no puede evaluar todavía el cumplimiento efectivo de esta previsión, ya que no se dispone de importes desagregados de financiación por género. Esta limitación resulta especialmente relevante: sin datos económicos no es posible determinar si la presencia de mujeres se corresponde con una asignación proporcional de recursos. Por ello, la incorporación sistemática de importes desagregados debe considerarse prioritaria en futuras ediciones del Informe CIMA.

8. Los avances en televisión son reales, pero frágiles: requieren políticas sostenidas para no depender de oscilaciones anuales.

El análisis del periodo 2015-2025 permite afirmar que la presencia de directoras en los largometrajes comprados o coproducidos por televisiones generalistas ha mejorado de forma apreciable. Sin embargo, el hecho de que solo un año de la serie alcance parámetros equitativos, unido al descenso posterior y a la estabilización en el 36% en 2024 y 2025, muestra la fragilidad del avance. La igualdad en este ámbito no puede

depender únicamente de la evolución espontánea del mercado ni de decisiones anuales de programación o coproducción. Dado el papel estratégico de las televisiones generalistas en la financiación, legitimación y circulación del cine español, resulta necesario reforzar políticas estables, transparentes y evaluables que garanticen un apoyo sostenido a los largometrajes dirigidos y escritos por mujeres.

Conclusiones Objetivo 5: El papel de las plataformas en la producción de largometrajes españoles y la representatividad de títulos liderados por mujeres

1. Las plataformas se consolidan como agentes relevantes en la producción de largometrajes españoles, pero su intervención no corrige por sí sola la desigualdad de género en el liderazgo creativo.

En 2025 se han identificado 40 largometrajes españoles o coproducciones mayoritariamente españolas producidos, coproducidos o participados económicamente por plataformas audiovisuales. Se trata, por tanto, de un ámbito relevante para observar qué proyectos acceden a financiación, visibilidad y circulación a través de estos operadores. Sin embargo, los datos muestran que la presencia de mujeres en la Dirección continúa por debajo del umbral mínimo de equitativo: el 37,5% de los largometrajes están dirigidos exclusivamente por mujeres, el 2,5% presentan Dirección mixta y el 60% está dirigido exclusivamente por hombres. Aunque si se incorpora la Dirección mixta puede señalarse presencia de directoras en el 40% de los títulos, la categoría mayoritaria sigue siendo la Dirección masculina.

2. El Guion presenta una distribución más abierta que la Dirección, especialmente por el peso de los equipos mixtos.

En el caso del Guion, los resultados de 2025 muestran una estructura menos concentrada en la autoría masculina. Los largometrajes con guion exclusivamente firmado por mujeres representan el 35%, los equipos mixtos el 25% y los guiones escritos exclusivamente por hombres el 40%. Si se suman los guiones escritos por mujeres y los equipos mixtos, la presencia de mujeres asciende al 60% del total. Este resultado marca una diferencia relevante respecto a la Dirección y permite señalar que el Guion aparece como un espacio más permeable a la incorporación de mujeres, aunque la autoría exclusivamente masculina continúa siendo la categoría individual más numerosa.

3. El resultado global de 2025 está fuertemente condicionado por Movistar+, que concentra el 85% de los largometrajes analizados.

La muestra de plataformas presenta una elevada concentración. Movistar+ reúne 34 de los 40 largometrajes computados en 2025, lo que equivale al 85% del total. A mucha distancia se sitúa Netflix, con cuatro títulos, mientras que Amazon Prime Video y Filmin registran un único largometraje cada una. Apple TV+, Disney+ y HBO Max no presentan títulos computables bajo el criterio aplicado. Esta distribución implica que los resultados globales del objetivo están muy condicionados por el comportamiento de Movistar+, que presenta una pauta masculinizada en Dirección —35,3% de títulos dirigidos por mujeres, 2,9% mixtos y 61,8% dirigidos por hombres—, pero una distribución más equilibrada en Guion, donde la presencia de mujeres asciende al 58,8% si se suman autoría exclusivamente femenina y equipos mixtos.

4. Netflix presenta en 2025 una distribución equitativa, pero su peso reducido impide extraer una tendencia consolidada.

Netflix registra en 2025 cuatro largometrajes computables. De ellos, el 50% está dirigido por mujeres y el 50% por hombres. En Guion, también presenta una distribución favorable a la presencia de mujeres: 50% de títulos escritos exclusivamente por mujeres, 25% de autoría mixta y 25% escritos exclusivamente por hombres. Estos datos suponen una mejora clara respecto al inicio de la serie, especialmente en Dirección, donde Netflix pasa del 7% de largometrajes dirigidos por mujeres en 2023 al 50% en 2025. Sin embargo, la reducción de su muestra, de 14 títulos en 2023 a 4 en 2025, obliga a interpretar el resultado con cautela. La distribución equitativa alcanzada en 2025 describe un comportamiento positivo del año, pero todavía no permite confirmar una transformación estructural estable.

5. Amazon Prime Video y Filmin muestran comportamientos opuestos en 2025, pero ambos casos deben leerse con prudencia por el tamaño unitario de la muestra.

Amazon Prime Video registra un único largometraje computable en 2025, dirigido y escrito por hombres, por lo que obtiene un 100% de representación masculina tanto en Dirección como en Guion. Filmin, por el contrario, registra un único largometraje dirigido

por una mujer y con guion mixto, lo que da como resultado un 100% de Dirección femenina y un 100% de Guion mixto. En ambos casos, el tamaño de la muestra impide extraer tendencias consolidadas. Estos resultados son útiles para describir el comportamiento concreto de cada plataforma en el año de estudio, pero no permiten valorar con suficiente solidez la existencia de políticas estables de apoyo a largometrajes liderados por mujeres.

6. La evolución 2023-2025 muestra una mejora clara en Dirección, aunque todavía insuficiente para desplazar la mayoría masculina.

En el periodo 2023-2025, la representatividad de largometrajes dirigidos exclusivamente por mujeres en plataformas aumenta del 27% al 37,5%, lo que supone un incremento neto de 10,5 puntos porcentuales. Paralelamente, la Dirección masculina desciende del 73% en 2023 al 60% en 2025. Esta evolución indica una mejora relevante en la presencia de directoras, pero todavía no las sitúa dentro de parámetros equitativos. Además, la Dirección mixta continúa siendo residual: no aparece en 2023, alcanza el 4% en 2024 y se sitúa en el 2,5% en 2025. Por tanto, el avance existe, pero se mantiene dentro de una estructura todavía mayoritariamente masculinizada.

7. El Guion experimenta la evolución más positiva del periodo, con una reducción significativa de la autoría exclusivamente masculina.

La evolución del Guion entre 2023 y 2025 muestra una transformación más visible que la Dirección. Los largometrajes escritos exclusivamente por mujeres pasan del 16% en 2023 al 35% en 2025, mientras que los guiones exclusivamente masculinos descienden del 64% al 40%. Los equipos mixtos aumentan entre 2023 y 2024, pasando del 20% al 32%, y aunque descienden al 25% en 2025, mantienen un peso relevante. En conjunto, los guiones escritos por mujeres o por equipos mixtos alcanzan el 60% en 2025. Este dato permite afirmar que, dentro del ámbito de las plataformas, el Guion se está configurando como un espacio de incorporación más rápida de mujeres, especialmente a través de fórmulas de coautoría.

8. La falta de datos económicos homogéneos impide valorar si la mayor presencia de mujeres se traduce en igualdad real de inversión.

El objetivo inicial de este apartado era incorporar también una dimensión económica, con el fin de analizar no solo la representatividad de los títulos liderados por mujeres, sino también el volumen de inversión o participación económica destinado a unos y otros proyectos. Sin embargo, esta comparación no ha podido desarrollarse de forma homogénea, ya que únicamente Filmin ha facilitado información directa sobre su participación en largometrajes españoles estrenados en 2025 y los datos económicos asociados. En consecuencia, el análisis se centra en la representatividad y no permite determinar si los proyectos dirigidos o escritos por mujeres reciben una inversión equivalente a los liderados por hombres. Esta limitación resulta especialmente importante, porque la experiencia de otros objetivos del capítulo muestra que la igualdad numérica no garantiza necesariamente igualdad económica.

9. Las plataformas muestran avances, pero todavía no existen garantías de una política estable y transversal de igualdad.

Los datos de 2025 y la evolución desde 2023 permiten identificar avances, especialmente en Guion y en la aproximación de la Dirección al umbral mínimo de equidad. Sin embargo, estos avances conviven con una fuerte concentración de la muestra en una sola plataforma, con oscilaciones importantes en operadores de menor volumen y con la ausencia de datos económicos comparables. La participación de mujeres sigue dependiendo en gran medida de las decisiones editoriales, industriales y de inversión de cada plataforma, sin que puedan identificarse mecanismos estables y transversales de seguimiento, transparencia y rendición de cuentas. Por ello, las plataformas deben considerarse un espacio estratégico para la igualdad en el cine español, pero todavía no un ámbito estructuralmente igualitario.

CAPÍTULO III

**La representatividad de
directoras y guionistas en los
diferentes tipos de
reconocimientos públicos:
premios y festivales**

El presente capítulo analiza la relación entre representación y reconocimiento público en los ámbitos de la Dirección y el Guion cinematográficos, prestando especial atención a las diferencias de género en los principales circuitos de legitimación institucional. Sin obviar el carácter colectivo de la creación audiovisual ni la relevancia de los distintos perfiles profesionales que intervienen en una obra cinematográfica, el análisis se centra en estas dos categorías por razones de delimitación metodológica y por su presencia destacada y recurrente en los premios y festivales estudiados.

En este capítulo, el reconocimiento se analiza a partir de dos grandes mecanismos de validación del campo cinematográfico: premios y festivales. En los premios nacionales y en los festivales nacionales, el cómputo considera específicamente la obtención de reconocimiento o galardón; en cambio, en los festivales internacionales, se contabiliza la mera presencia de la obra tras la nominación o la selección, con independencia de que obtenga o no el premio.

Los premios de carácter nacional están integrados por:

- Premio Nacional de Cinematografía (Ministerio de Cultura)
- Goya de Honor (Academia de Cine)
- Medalla de Oro de la Academia de Cine

Dentro de la selección de festivales nacionales se incluyen:

- Festival Internacional de Cine de Gijón
- Festival de Málaga
- Festival Internacional de Cine de San Sebastián
- Festival de Cine Europeo de Sevilla
- Festival Internacional de Cinema Fantàstic de Catalunya (Sitges)
- Semana Internacional de Cine de Valladolid (Seminci)

Por último, el estudio incorpora una selección de festivales internacionales compuesta por:

- Festival de Cannes (Francia)
- Festival de Cine de Mar del Plata (Argentina)
- Festival de Cine de Sundance (EE. UU.)

- Festival de Cine del Mundo de Ámsterdam (Países Bajos)
- Festival Internacional de Cine de Animación de Annecy (Francia)
- Festival Internacional de Cine de Berlín (Alemania)
- Festival Internacional de Cine de Busan (Corea del Sur)
- Festival Internacional de Cine de Karlovy Vary (República Checa)
- Festival Internacional de Cine de Locarno (Suiza)
- Festival Internacional de Cine de Miami (EE. UU.)
- Festival Internacional de Cine de Róterdam (Países Bajos)
- Festival Internacional de Cine de Tokio (Japón)
- Festival Internacional de Cine de Toronto (Canadá)
- Festival Internacional de Cine de Venecia (Italia)

La combinación de premios y festivales permite una lectura más completa del prestigio institucional, al integrar tanto la dimensión competitiva de los premios como la dimensión de visibilidad y legitimación cultural que aportan los festivales.

El análisis se organiza en tres niveles complementarios. En primer lugar, se examinan los resultados del último año de estudio, con el fin de identificar la distribución reciente de nominaciones y galardones entre directoras y directores, así como entre guionistas mujeres y hombres. En segundo término, se incorpora una lectura de evolución temporal para el periodo acumulado del estudio, lo que permite detectar tendencias de continuidad, avance o estancamiento en la participación y en el acceso al prestigio. Por último, se añade un apartado histórico ampliado que contextualiza los datos actuales dentro de una trayectoria de más largo recorrido.

Metodológicamente, este capítulo distingue entre tres dimensiones: 1) representatividad (presencia relativa de mujeres y hombres en el universo analizado); 2) reconocimiento (frecuencia con la que reciben los premios); y 3) brecha de reconocimiento (distancia entre presencia y validación institucional). Esta distinción resulta clave para evitar interpretaciones lineales: un aumento de participación no implica automáticamente una distribución equivalente del reconocimiento.

A partir de esta estructura, el capítulo busca ofrecer una lectura integral de las dinámicas de reconocimiento en función del género, combinando datos descriptivos, comparación

histórica e interpretación crítica. De este modo, se evalúa en qué medida los mecanismos de reconocimiento y prestigio del sector audiovisual pueden respaldar o, por el contrario, limitar los avances observados en materia de igualdad.

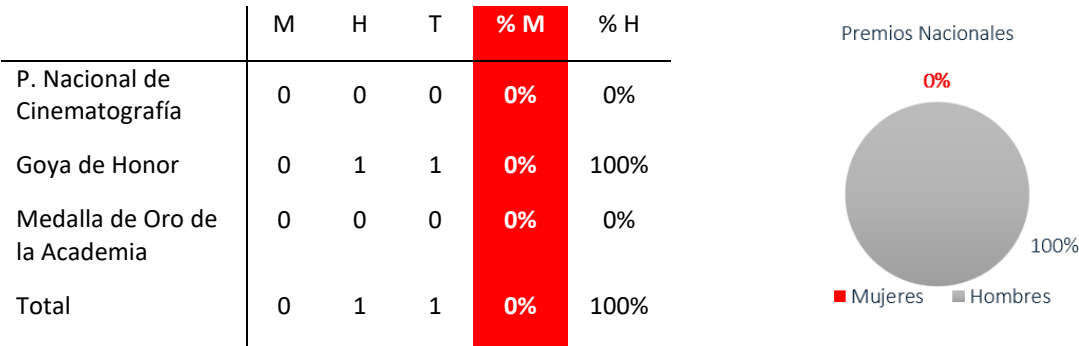
I. Representatividad de directoras y guionistas en los diferentes tipos de reconocimientos públicos: premios y festivales 2025

El Premio Nacional de Cinematografía 2025 ha reconocido la trayectoria del actor Eduard Fernández. Por su parte, el Goya de Honor 2026 ha distinguido al cineasta, escritor y periodista Gonzalo Suárez, cuya trayectoria incluye las categorías de Dirección y Guion cinematográficos. Finalmente, la Medalla de Oro de la Academia de Cine 2025 ha recaído en el productor y distribuidor Enrique Cerezo.

De acuerdo con el criterio aplicado en este capítulo, únicamente se incorporan al cómputo los reconocimientos vinculados a la Dirección y el Guion. Por este motivo, el Premio Nacional de Cinematografía y la Medalla de Oro de la Academia no añaden registros en estas dos funciones, mientras que el Goya de Honor incorpora un reconocimiento.

De acuerdo con lo anterior, en 2025 los premios nacionales registran un único reconocimiento vinculado a las categorías de Dirección y Guion, otorgado a un hombre. En consecuencia, la distribución porcentual se sitúa en un 0% de mujeres y un 100% de hombres.

Tabla 110. Premios de carácter nacional en 2025: Dirección y Guion



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En los festivales nacionales celebrados en 2025 se registran 38 reconocimientos vinculados a Dirección y Guion, con una distribución idéntica en la representatividad de mujeres y hombres, lo que equivale al 50% para cada género. Este resultado se sitúa en un escenario de distribución equitativa. En los festivales internacionales, el cómputo alcanza 100 casos, de los cuales el 45% corresponde a reconocimientos a directoras y guionistas y el 55% a hombres tras estos cargos. Aunque se observa una leve superioridad en representatividad de hombres, el reparto permanece dentro del intervalo equitativo.

Observando el total, el reconocimiento procedente de festivales nacionales e internacionales se distribuye entre un 46% de mujeres y un 54% de hombres, lo cual supone igualmente una distribución equitativa por género. En consecuencia, y a diferencia de lo observado en los premios, el ámbito de festivales muestra en 2025 un patrón de reconocimiento comparativamente más equitativo entre mujeres y hombres tras estos cargos.

Tabla 111. Resultados segregados por género de los reconocimientos a Dirección y/o Guion en los festivales nacionales e internacionales celebrados en 2025

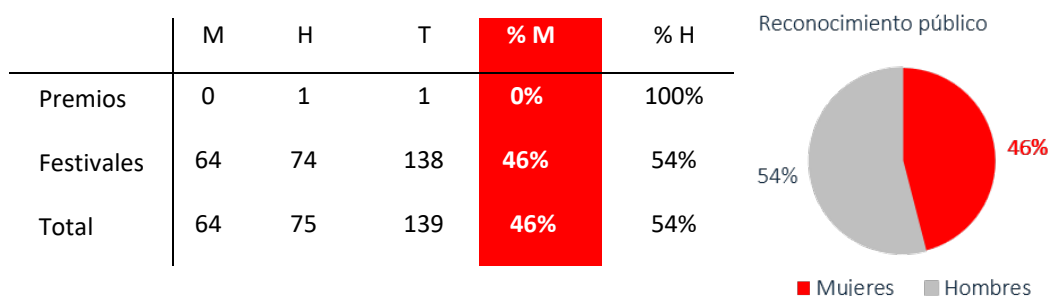
	M	H	T	% M	% H
F. Nacionales	19	19	38	50%	50%
F. Internacionales	45	55	100	45%	55%
Total	64	74	138	46%	54%



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Considerando los datos previos, el reconocimiento público a la Dirección y el Guion presenta diferencias según el tipo de circuito durante 2025. En los premios nacionales, el único reconocimiento computable corresponde a un hombre. En los festivales, en cambio, los porcentajes se mantienen dentro del intervalo equitativo, como se observa en el gráfico.

Tabla 112. Reconocimiento público 2025 y representatividad de mujeres y hombres



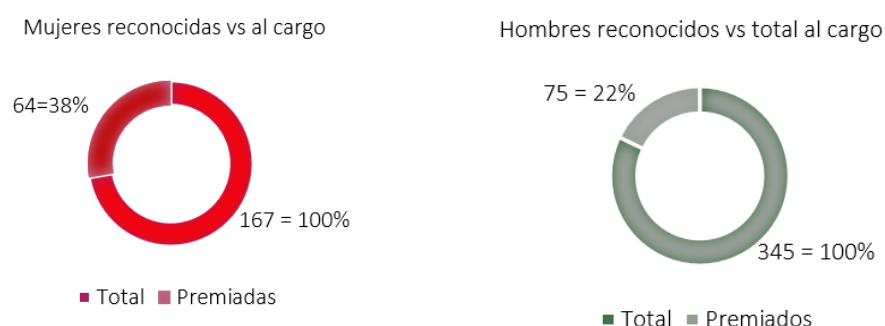
Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

De acuerdo con el criterio de presencia o composición equilibrada establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el resultado global del reconocimiento a profesionales de la Dirección y el Guion se sitúa dentro del intervalo equitativo, con una distribución del 46% de mujeres y el 54% de hombres en los reconocimientos otorgados en premios y festivales nacionales e internacionales. No obstante, este resultado debe matizarse, pues el equilibrio global se sostiene principalmente por el peso cuantitativo de los festivales, mientras que los premios nacionales presentan en 2025 un único caso computable, correspondiente a un hombre.

Para complementar el análisis del reconocimiento público, este apartado incorpora una aproximación al cálculo de la frecuencia de reconocimiento en las categorías de Dirección y Guion. Dicho cálculo se realiza a partir de la representatividad de mujeres y hombres tras estos cargos, obtenida en el Capítulo I, lo que permite contextualizar el alcance de los reconocimientos en relación con el universo total de profesionales que desempeñan dichas funciones. A partir de ese universo, la frecuencia se estima como la proporción de profesionales reconocidas y reconocidos en premios y festivales respecto del total de mujeres u hombres que trabajan en Dirección o Guion. De este modo, el indicador no se limita al recuento absoluto de reconocimientos, sino que mide su peso relativo dentro de cada grupo. En términos metodológicos, esta aproximación permite determinar qué proporción de las directoras y/o guionistas, o de los directores y/o guionistas, recibe reconocimiento público en relación con la muestra global de

profesionales de su mismo género. Así, se obtiene una medida comparable entre grupos y se evita que la interpretación quede condicionada únicamente por las diferencias de tamaño muestral.

Aplicando este criterio, las mujeres alcanzan una frecuencia de reconocimiento del 38%, mientras que en los hombres la frecuencia se sitúa en el 22%. En términos relativos, las mujeres presentan una mayor frecuencia de reconocimiento. No obstante, los hombres concentran un mayor número total de casos reconocidos, por lo que la lectura debe atender conjuntamente al volumen absoluto y a la frecuencia relativa.



En síntesis, los resultados de 2025 muestran diferencias relevantes según el circuito de reconocimiento. Los festivales presentan una pauta equitativa en función del género de quienes ocupan la Dirección y el Guion (46% de mujeres y 54% de hombres). En los premios nacionales, el único reconocimiento computable corresponde a un hombre (0% de mujeres y 100% de hombres). El agregado final también se mantiene dentro del intervalo de equilibrio (46% de mujeres y 54% de hombres), aunque depende fundamentalmente del peso numérico de los festivales.

El análisis comparado permite distinguir entre circuitos de reconocimiento con comportamientos diferenciados. En 2025, los festivales muestran una distribución equilibrada, mientras que los premios nacionales ofrecen una muestra anual muy reducida y masculinizada. Esta diferencia aconseja mantener una lectura desagregada por circuitos y evitar que el resultado global oculte las particularidades de cada ámbito.

Finalmente, la frecuencia de reconocimiento aporta una matización relevante: en términos relativos, las mujeres presentan una mayor frecuencia de reconocimiento

(38%) que los hombres (22%) respecto a su base de representatividad por cargos, extraída del Capítulo I. Esta ventaja relativa no elimina la necesidad de analizar por separado los distintos circuitos de reconocimiento.

En consecuencia, el balance de 2025 apunta a un escenario de avance parcial y desigual: los festivales muestran una distribución más equitativa, mientras que los premios nacionales presentan un único reconocimiento computable en Dirección y Guion, otorgado a un hombre, lo que da lugar a una distribución plenamente masculinizada en este ámbito. Este diagnóstico aconseja mantener una evaluación dual, que atienda tanto al volumen absoluto de reconocimientos como a su frecuencia relativa, y orientar futuras medidas a garantizar una mayor equidad en el reconocimiento institucional.

II. Evolución sobre la representatividad de directoras y guionistas en los reconocimientos públicos: 2015-2025

El histórico comprende un periodo de once años que permite analizar la evolución de la representatividad de directoras y guionistas en los reconocimientos públicos. En total, se registran 732 reconocimientos, de los cuales el 31% corresponde a mujeres y el 69% a hombres.

Tabla 113. Resultados totales por sexo de los reconocimientos a Dirección y/o Guion en los reconocimientos públicos: 2015-2025

2015-2025	M	H	T	% M	% H
Premios	3	11	14	21%	79%
F. Nacionales	91	168	259	35%	65%
F. Internacionales	133	326	459	29%	71%
Total	227	505	732	31%	69%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

De acuerdo con los criterios de la Ley Orgánica 3/2007, esta distribución evidencia una situación de infrarrepresentación de mujeres y, por tanto, de masculinización estructural del reconocimiento público en el periodo analizado.

Atendiendo a la frecuencia acumulada de reconocimiento por género, los resultados muestran que las mujeres alcanzan un 19%, mientras que en los hombres la frecuencia se sitúa en el 14%. En términos relativos a su base de representatividad,

las mujeres registran una mayor frecuencia de reconocimiento. No obstante, este resultado debe interpretarse junto con los valores absolutos acumulados, donde los hombres continúan concentrando un volumen significativamente mayor de casos.

Tabla 114. Frecuencia acumulada de reconocimiento a profesionales de la Dirección y el Guion por género: 2015-2025

2015-2025	M	H
Reconocimientos registrados	227	505
Total de profesionales de Dirección y Guion	1.203	3.704
Frecuencia de reconocimiento	19%	14%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Por lo tanto, la interpretación de los datos requiere una doble aproximación. Por un lado, la distribución absoluta del reconocimiento mantiene un sesgo masculinizado. Por otro, la frecuencia relativa evidencia una mayor proporción de reconocimiento entre las mujeres respecto de su universo total en las funciones analizadas.

Una vez examinados los datos brutos correspondientes a este periodo de análisis, se procede a profundizar en la evolución del reconocimiento a lo largo del mismo, puesto que es a partir de dicho examen de donde se extraerá la información relativa al crecimiento o decrecimiento en las dinámicas de reconocimiento hacia las profesionales.

La evolución del reconocimiento entre 2015 y 2025 muestra una tendencia general de reducción de la brecha de género, aunque con oscilaciones interanuales. En 2015, las mujeres representaban el 11% de los reconocimientos, frente al 89% de los hombres; en 2025, la distribución pasa a ser del 46% para las mujeres y del 54% para los hombres. La representatividad de mujeres aumenta, por tanto, 35 puntos porcentuales. Considerando el periodo completo, este avance equivale a un crecimiento medio anual de 3,5 puntos porcentuales.



Como se ha mencionado anteriormente, la trayectoria no es lineal. Entre 2015 y 2018, la representatividad de las mujeres pasa del 11% al 31%. En 2019 se produce un retroceso hasta el 21%, seguido de una recuperación al 32% en 2020 y al 37% en 2021. En 2022 vuelve a observarse un descenso, con un 29%. Posteriormente, el porcentaje alcanza el 38% en 2023, el 36% en 2024 y el 46% en 2025, el valor más alto de la serie. Si se toma como referencia el tramo más reciente, entre 2020 y 2025, el incremento pasa del 32% al 46%, lo que supone un crecimiento medio anual de 2,8 puntos porcentuales.

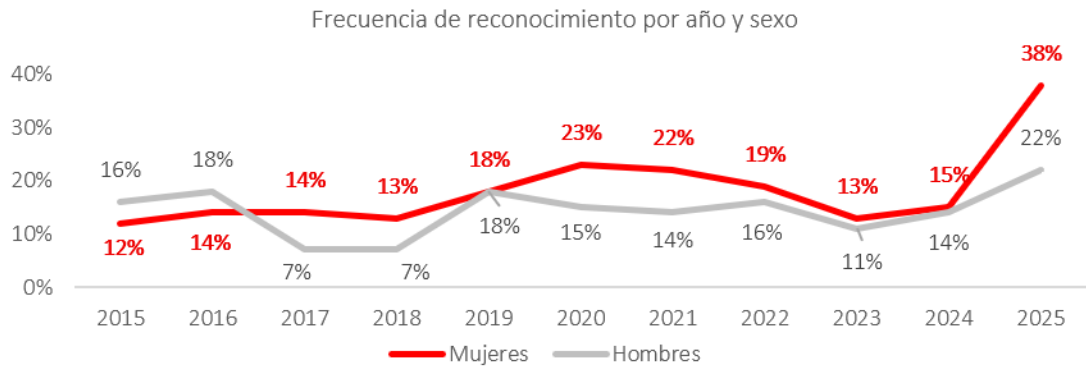
Desde el marco interpretativo de la Ley Orgánica 3/2007, el periodo evidencia dos etapas diferenciadas: una primera fase claramente masculinizada desde 2015 a 2024 y una segunda, que inicia en 2025, en la que se entra por primera vez en el tramo de distribución equitativa (40%-60%). Este cambio señala un avance relevante, aunque todavía insuficiente para hablar de convergencia estructural consolidada, dado que persiste una mayoría masculina y una alta volatilidad en años anteriores.

En consecuencia, la serie histórica sugiere un proceso de apertura progresiva del reconocimiento a directoras y guionistas, pero también confirma que la igualdad no se ha estabilizado plenamente. El reto analítico para los próximos años será comprobar si el resultado de 2025 constituye un punto de inflexión sostenido o una mejora coyuntural dentro de una dinámica aún inestable.

Respecto a la evolución de la frecuencia de reconocimiento, se observa una dinámica diferente a la registrada en los porcentajes absolutos. En 2015, la frecuencia de

reconocimiento de las mujeres se situaba en el 12%, frente al 16% de los hombres. En 2025, las mujeres alcanzan el 38% y los hombres el 22%.

En términos acumulados, la frecuencia de reconocimiento de las mujeres aumenta 26 puntos porcentuales entre 2015 y 2025, lo que equivale a un crecimiento medio anual de 2,6 puntos porcentuales. En los hombres, el incremento es de 6 puntos, al pasar del 16% al 22%, con un crecimiento medio anual de 0,6 puntos porcentuales. La brecha relativa en términos de frecuencia de reconocimiento se invierte, por tanto, a favor de las mujeres.



Si se toma como referencia el periodo más reciente, de 2020 a 2025, la frecuencia de reconocimiento de directoras y guionistas pasa del 23% al 38%, lo que supone un crecimiento medio anual de 3 puntos porcentuales. En el caso de directores y guionistas, el aumento es del 15% al 22%, con un crecimiento medio anual de 1,4 puntos porcentuales.

A pesar del aumento de los porcentajes, la evolución del reconocimiento a las profesionales no es lineal. Tras un incremento entre 2015, con un 12%, y 2016, con un 14%, se produce una caída de un punto en 2018, seguida de una recuperación de cinco puntos en 2019, año en el que alcanza el 18%. En 2020 y 2021, se abre un ciclo de crecimiento del 23% y el 22%, respectivamente. No obstante, en el periodo 2022-2024, se observa de nuevo un descenso en el reconocimiento de ambos géneros para finalmente consolidarse un repunte significativo en 2025, especialmente para las mujeres, que obtienen un 38%.

El presente análisis continúa con la siguiente tabla, que recoge la evolución del porcentaje de reconocimientos correspondientes a mujeres según la procedencia de la

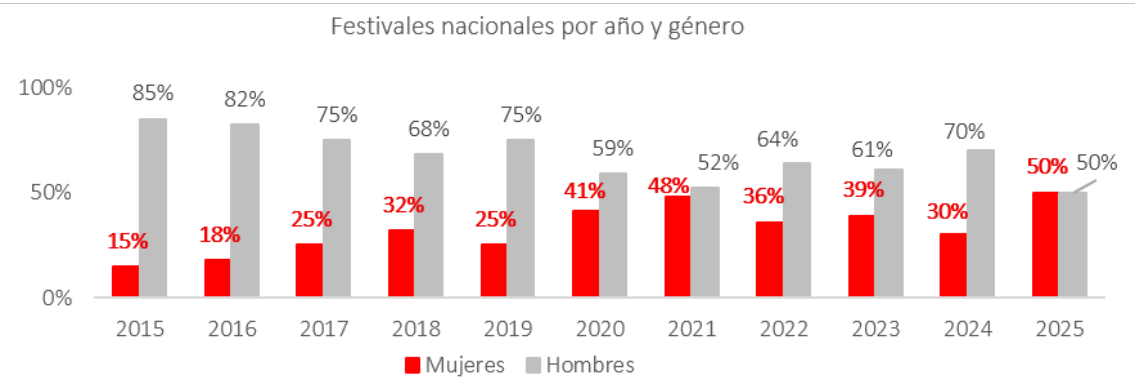
distinción. La tasa de crecimiento medio (TCM) se expresa en puntos porcentuales anuales y permite comparar la variación media entre el inicio y el final de cada tramo temporal.

Tabla 115. Porcentaje de reconocimientos correspondientes a mujeres por circuito: 2015-2025

20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TCM 15-25	TCM 20-25
Premios	0%	0%	0%	0%	50%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	0,0	-20,0
F. Nac.	15%	18%	25%	32%	25%	41%	48%	36%	39%	30%	50%	3,5	1.8
F. Inter.	10%	12%	22%	30%	19%	27%	30%	24%	36%	39%	45%	3,5	3,6

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

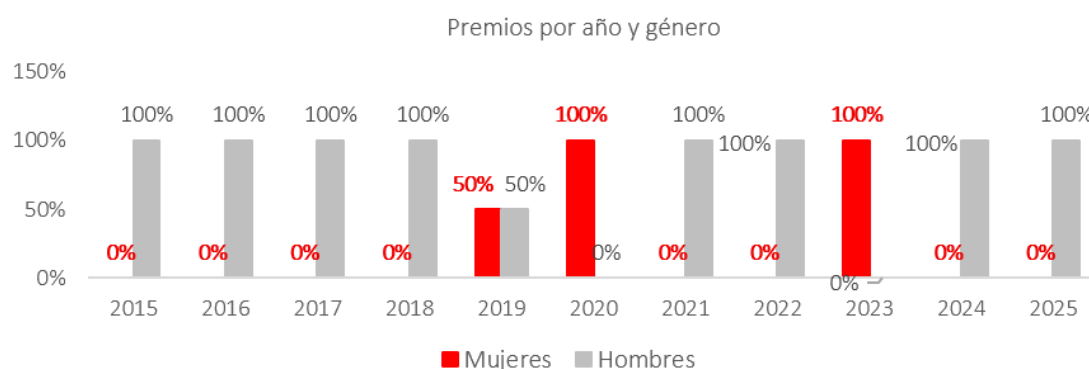
En los festivales nacionales, el reconocimiento al trabajo de directoras y guionistas pasa del 15% en 2015 al 50% en 2025, lo que supone un incremento acumulado de 35 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento medio de 3,5 puntos porcentuales anuales. En el tramo más reciente, relativo a los últimos cinco años, el crecimiento se modera hasta 1,8 puntos anuales, lo que indica una fase de consolidación tras el fuerte impulso de la primera mitad de la serie.



En los festivales internacionales, la evolución es igualmente significativa, pasando del 10% en 2015 al 45% en 2025, con una tasa de crecimiento de 3,5 puntos anuales en el conjunto del periodo. A diferencia del ámbito nacional, el crecimiento reciente se intensifica, alcanzando 3,6 puntos anuales entre 2020 y 2025, lo que sugiere una aceleración en el acceso de las mujeres al reconocimiento internacional.



En el caso de los premios, la tasa de crecimiento medio se sitúa en 0,0 puntos porcentuales anuales en el conjunto del periodo 2015-2025, ya que la serie comienza y termina con un 0% de reconocimientos a mujeres. Sin embargo, este dato no debe interpretarse como estabilidad. La serie presenta una elevada volatilidad debido al reducido número anual de casos, con valores extremos del 50% en 2019 y del 100% en 2020 y 2023. En el tramo 2020-2025, la tasa de crecimiento medio desciende hasta -20,0 puntos porcentuales anuales, como resultado del paso del 100% registrado en 2020 al 0% de 2025.



No obstante, más allá de la variación entre años concretos, el histórico permite identificar una pauta persistente: en 8 de los 11 años analizados, los reconocimientos computables en Dirección y Guion recayeron exclusivamente en hombres. Solo en 3 ejercicios se reconoció a mujeres y, en uno de ellos, el resultado fue compartido al 50% con un hombre. En 2025, el único reconocimiento computable corresponde nuevamente a un hombre. Estos datos confirman la conveniencia de analizar los premios a partir del acumulado histórico, y no únicamente del resultado anual.

En conjunto, la comparación evidencia que la transformación del reconocimiento a directoras y/o guionistas ha sido impulsada principalmente por los festivales, tanto

nacionales como internacionales, mientras que los premios continúan mostrando una evolución más lenta e inestable. La lectura desagregada por circuitos permite observar estos ritmos diferenciados.

El balance del periodo 2015 a 2025, por tanto, no describe una convergencia plena, sino un proceso de apertura desigual. La evolución favorable de los festivales no elimina la persistencia de desequilibrios en los premios. Esta diferencia exige una lectura estructural que trascienda el dato anual y sitúe los resultados dentro de una trayectoria histórica más amplia.

Tabla 116. Histórico anual de reconocimientos públicos a Dirección y/o Guion por circuito: 2015-2025

Año	Premios		Festivales nacionales		Festivales internacionales	
	M	H	M	H	M	H
2015	0	2	2	11	4	35
2016	0	1	4	18	6	44
2017	0	1	4	12	2	7
2018	0	1	8	17	3	7
2019	1	1	5	15	10	44
2020	1	0	7	10	15	40
2021	0	2	15	16	11	26
2022	0	1	13	23	9	29
2023	1	0	7	11	17	30
2024	0	1	7	16	22	35
2025	0	1	19	19	45	55

Tabla 117 (continuación). Distribución anual agregada de los reconocimientos públicos a Dirección y/o Guion: 2015-2025

Año	M	H	Total	% M	%H
2015	6	48	54	11%	89%
2016	10	63	73	14%	86%
2017	6	20	26	23%	77%
2018	11	25	36	31%	69%
2019	16	60	76	21%	79%
2020	23	50	73	32%	68%

2021	26	44	70	37%	63%
2022	22	53	75	30%	70%
2023	25	41	66	38%	62%
2024	29	52	81	36%	64%
2025	64	75	139	46%	54%

Tabla 118 (continuación). Frecuencia anual de reconocimiento por género: 2015-2025

Año	Reconoc.		Total D y G		Frecuencia	
	M	H		H	M	H
2015	6	48	52	292	12%	16%
2016	10	63	71	353	14%	18%
2017	6	20	43	301	14%	7%
2018	11	25	85	340	13%	7%
2019	16	60	90	333	18%	18%
2020	23	50	101	333	23%	15%
2021	26	44	116	318	22%	14%
2022	22	53	117	333	19%	16%
2023	25	41	179	374	14%	11%
2024	29	52	191	382	15%	14%
2025	64	75	167	345	38%	22%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

- **Histórico de los premios nacionales de carácter honorífico y representatividad de las mujeres por ámbitos profesionales reconocidos: 1980-2025. (Apartado adicional)**

Tras el análisis del ejercicio 2025 y de la evolución acumulada desde 2015, resulta necesario ampliar la perspectiva temporal para situar los resultados recientes dentro de una trayectoria histórica de mayor alcance. Mientras que el periodo comprendido entre 2015 y 2025 permite identificar dinámicas de avance, retroceso o volatilidad en el reconocimiento a directoras y guionistas, el examen del intervalo entre 1980 y 2025 permite determinar si la infrarrepresentación observada responde a una coyuntura específica o a un patrón estructural consolidado.

Este apartado incorpora el histórico de los principales premios nacionales de carácter honorífico: el Premio Nacional de Cinematografía, el Goya de Honor y la Medalla de Oro

de la Academia de Cine. El periodo principal abarca 45 años, entre 1980 y 2025. De acuerdo con el criterio temporal aplicado en el informe, se incorpora también el Goya de Honor 2026, anunciado y concedido en reconocimiento de su aportación correspondiente al año anterior, en 2025.

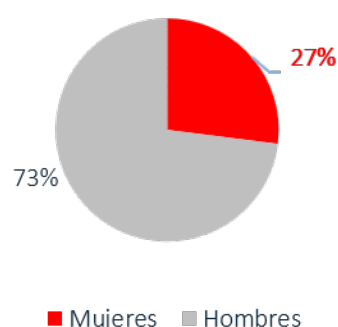
La unidad de análisis es la persona reconocida cuando existe una relación nominal cerrada. En el caso de la Medalla de Oro 2022, concedida de forma colectiva a intérpretes latinoamericanas y latinoamericanos que han contribuido al cine español, se aplica un tratamiento específico: dado que es un reconocimiento mixto sin una relación exhaustiva de integrantes, se asigna un registro a mujeres y otro a hombres únicamente a efectos estadísticos. Estos dos casos no se incorporan a la relación nominal. Con este criterio, el histórico reúne 175 registros computables: 173 reconocimientos individuales y 2 registros estadísticos vinculados al reconocimiento colectivo de 2022.

A diferencia de los premios competitivos analizados en los apartados anteriores, estos galardones distinguen trayectorias consolidadas y contribuciones globales al sector. Por este motivo, ofrecen una perspectiva complementaria sobre la construcción de la memoria institucional del cine español.

El objetivo de este análisis histórico es doble. En primer lugar, determinar la proporción de mujeres reconocidas en el conjunto del periodo. En segundo término, identificar los ámbitos profesionales por los que han sido premiadas, con especial atención a las funciones de Dirección, Guion y Producción. Estas tres funciones se agrupan exclusivamente a efectos analíticos y comparativos, sin establecer una jerarquía entre los distintos perfiles profesionales que intervienen en la creación cinematográfica. Esta aproximación permite determinar si la escasa presencia reciente de directoras y guionistas en los premios nacionales constituye una anomalía de los últimos años o la continuidad de una estructura de reconocimiento tradicionalmente masculinizada.

Del total de 175 registros computables, el 27% corresponde a mujeres y el 73% a hombres. Esta distribución evidencia una masculinización persistente de los premios nacionales de carácter honorífico a lo largo del periodo analizado.

Histórico reconocimiento premios nacionales



La diferencia se amplía al acotar el análisis a la agrupación de Dirección, Guion y Producción. En este subconjunto se registran 71 reconocimientos, de los cuales únicamente el 10% corresponde a mujeres, frente al 90% de hombres.

En términos comparativos, mientras que las mujeres representan el 27% del total histórico, su presencia desciende hasta el 10% cuando se analizan específicamente las funciones de Dirección, Guion y Producción. La diferencia, de 17 puntos porcentuales, muestra que la presencia de mujeres es considerablemente menor en esta agrupación profesional. Expresado en términos relativos, por cada mujer reconocida en estas funciones han sido premiados aproximadamente 9 hombres.

Tabla 119. Resultados históricos segregados por género del conjunto de premios nacionales de carácter honorífico y de la agrupación analítica de Dirección, Guion y Producción

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% M	% H
Premios	47	128	175	27%	73%
D, G y P	7	64	71	10%	90%
Intergénero	15%	50%			

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El análisis intergénero refuerza esta interpretación. Mientras que el 50% de los registros correspondientes a hombres se vincula a alguna de las funciones de Dirección, Guion o Producción, en el caso de las mujeres esta proporción desciende al 15%. Es decir, incluso cuando las mujeres acceden a los premios nacionales de carácter honorífico, lo hacen con menor frecuencia desde estos tres ámbitos profesionales. La desigualdad no se

limita, por tanto, al volumen absoluto de reconocimientos, sino que también afecta a su distribución por perfiles profesionales.

La diferenciación por galardones permite precisar cómo se articula esta brecha en cada uno de los circuitos institucionales analizados. En el Premio Nacional de Cinematografía, 6 mujeres han sido reconocidas por su labor en Dirección, Guion o Producción, frente a 26 hombres. En la Medalla de Oro de la Academia, no se registran mujeres reconocidas por el desempeño de estas funciones, frente a 18 hombres. En el Goya de Honor, la presencia de mujeres en esta agrupación profesional se reduce a un solo caso, frente a 20 hombres.

Aunque en el ámbito actoral las distancias se acortan e incluso se observa una mayor presencia relativa de mujeres, la concentración masculina reaparece de forma sistemática al analizar las funciones de Dirección, Guion y Producción.

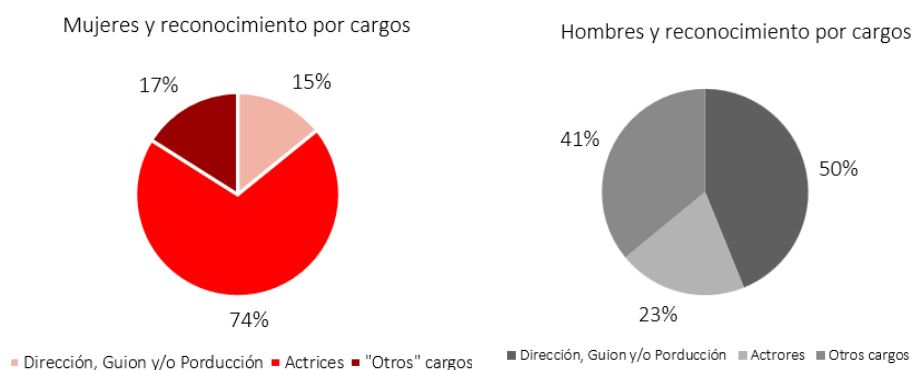
Tabla 120. Histórico de premios nacionales de carácter honorífico desagregado por género y ámbito profesional asociado al reconocimiento: Dirección, Guion y Producción; Interpretación; y otros ámbitos profesionales

Cargo	Dirección, Guion y Producción				Cargo actoral				Otros cargos			
	M	% M	H	%H	M	% M	H	%H	M	% M	H	%H
Premio Nacional	6	9%	26	41%	8	13%	9	14%	3	5%	12	19%
Medalla De Oro	0	0%	18	22%	19	23%	8	10%	5	6%	32	39%
Goya Honor	1	2%	20	40%	8	16%	12	24%	0	0%	9	18%
Totales	7	4%	64	33%	35	18%	29	15%	8	4%	53	27%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Debe tenerse en cuenta que las categorías profesionales utilizadas en este análisis no son excluyentes, ya que una misma trayectoria puede estar asociada a más de un ámbito profesional. Por este motivo, la suma de los porcentajes intergénero puede superar el 100%. Bajo este criterio, la distribución confirma una diferencia significativa por género.

Entre los registros correspondientes a mujeres, el 74% se vincula al ámbito actoral, el 15% se asocia a las funciones de Dirección, Guion o Producción y el 17% corresponde a otros ámbitos profesionales no incluidos en las agrupaciones anteriores. Entre los hombres, el 50% de los registros se vincula a las funciones de Dirección, Guion o Producción, el 23% a la Interpretación y el 41% a otros ámbitos profesionales.



El análisis se completa con la distinción entre los reconocimientos otorgados por una única función profesional y aquellos que distinguen trayectorias multifuncionales, es decir, desarrolladas en más de un ámbito cinematográfico. En el caso de las mujeres, 38 de los 47 registros corresponden a una única función profesional y 9 se vinculan a trayectorias desarrolladas en varias áreas. Esto supone que el 19% de los registros correspondientes a mujeres se asocia a perfiles multifuncionales. Entre los hombres, 68 de los 128 registros corresponden a una única función y 60 a trayectorias multifuncionales, lo que representa el 47%. Por tanto, el reconocimiento de trayectorias multifuncionales es considerablemente más frecuente entre los hombres que entre las mujeres.

Tabla 121. Resultados segregados por género según el reconocimiento se vincule a una única función profesional o a una trayectoria multifuncional*

	MUJERES				HOMBRES			
	1 F	% 1F	+1C	% +1F	1 F	% 1F	+1F	% +1F
Premio Nacional	11	20%	4	7%	15	28%	24	44%
Medalla De Oro	22	27%	1	1%	40	49%	18	22%
Goya Honor	5	13%	4	10%	13	33%	18	45%
Totales	38	22%	9	5%	68	39%	60	34%

***Nota:** los porcentajes se calculan sobre el total de registros computables en cada galardón. En la fila de totales, la base de cálculo corresponde al conjunto histórico de 175 registros.

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En conjunto, el histórico confirma que la infrarrepresentación de mujeres en los premios nacionales de carácter honorífico no constituye una anomalía coyuntural, sino una constante estructural. Aunque las mujeres alcanzan algo más de una cuarta parte del total de registros, su presencia disminuye significativamente al analizar las funciones de Dirección, Guion y Producción. Al mismo tiempo, el reconocimiento concedido a las mujeres se vincula con mayor frecuencia al ámbito actoral, mientras que los hombres tienen una mayor presencia en la agrupación de Dirección, Guion y Producción y en las trayectorias multifuncionales.

La comparación con la evolución reciente permite concluir que los avances observados en los últimos años no parten de una situación de equilibrio, sino de una trayectoria histórica profundamente desigual. El reto no se limita a incrementar la presencia de mujeres en el sector, sino que exige revisar los criterios y las dinámicas de reconocimiento institucional para favorecer una distribución más equitativa entre los distintos perfiles profesionales.

Para finalizar este apartado, la relación nominal que acompaña la Tabla 129 no constituye únicamente un registro estadístico, sino también un ejercicio de memoria. Detrás de cada cifra se encuentra una trayectoria que ha contribuido a la construcción del cine español contemporáneo. Actrices como Carmen Maura, Marisa Paredes, Ángela Molina, Concha Velasco o Penélope Cruz; directoras como Josefina Molina, Isabel Coixet

o Carla Simón; profesionales vinculadas a la Producción y la Dirección de Producción como Esther García o María Zamora; guionistas como Lola Salvador; y técnicas como Yvonne Blake, Mercedes Alonso o Petra de Nieva forman parte de una genealogía que ha sostenido y transformado la industria a lo largo de las últimas décadas.

Tabla 122. Histórico acumulado (1980-2025) de mujeres reconocidas en los premios nacionales, desagregado por cargo profesional

Cargo	Total	%	Cargo	Total	%
Actriz	31	66%	Directora de cine y guionista	2	4%
Actriz y cantante	2	4%	Directora, guionista y productora	1	2%
Actriz y representante	1	2%	Guionista, directora de cine y TV	1	2%
Montadora	3	6%	Productora	1	2%
Peluquería	1	2%	Productora y directora de producción	1	2%
Diseñadora de vestuario	1	2%	Guionista	1	2%
Actriz, directora de cine y cantante	1	2%			

*Nota: la tabla recoge los registros correspondientes a mujeres en el histórico acumulado. Se incorpora el registro estadístico asignado a mujeres por la Medalla de Oro colectiva de 2022 como «Actriz», de acuerdo con el criterio aplicado en el recuento general.

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

La Tabla 122 se completa con la siguiente relación nominal de mujeres reconocidas en los premios nacionales de carácter honorífico analizados. Su inclusión responde a una doble finalidad: por un lado, aportar trazabilidad al recuento histórico; por otro, reconocer expresamente las trayectorias de las profesionales que han formado parte de la memoria institucional del cine español desde posiciones interpretativas, creativas, técnicas, organizativas y vinculadas a la producción. En la Tabla 122 se incorpora el registro estadístico asignado a mujeres por la Medalla de Oro colectiva de 2022 como un reconocimiento vinculado al perfil de actriz, de acuerdo con el criterio aplicado en el recuento general. No obstante, dicho registro no se incluye en la relación nominal individual al no disponerse de una relación exhaustiva de integrantes.

Relación nominal de mujeres reconocidas en los premios nacionales de carácter honorífico, por galardón, año y perfil profesional:

Premio Nacional de Cinematografía de España (1980-2025)

1988	Carmen Maura	Actriz
1991	Rafaela Aparicio	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 (1986-2026)

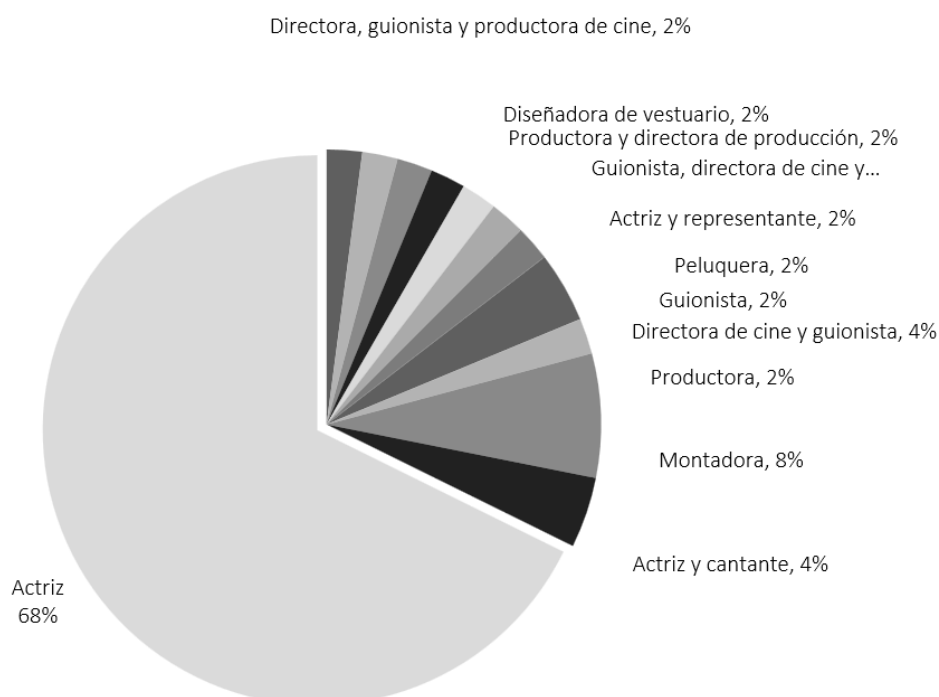
1987	Rafaela Aparicio	Actriz
1988	Imperio Argentina	Actriz
2011	Josefina Molina	Directora de cine y guionista
2012	Concha Velasco	Actriz y cantante
2016	Ana Belén	Actriz, directora de cine y cantante
2017	Marisa Paredes	Actriz
2019	Pepa Flores	Actriz y cantante
2020	Ángela Molina	Actriz
2024	Aitana Sánchez-Gijón	Actriz

Medalla de Oro (1991-2025)		
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
2022	“Colectivo actoral latinoamericano”	Actriz /actor
2023	Carme Elías	Actriz

La concentración del reconocimiento de las mujeres en determinados ámbitos, especialmente en la Interpretación, no resta valor a los premios concedidos ni a las trayectorias de las profesionales reconocidas. Esta diferenciación se introduce

únicamente con fines analíticos y comparativos, para examinar cómo se distribuyen los reconocimientos entre los distintos perfiles profesionales. El análisis permite, al mismo tiempo, reconocer la contribución de estas mujeres al cine español e identificar las diferencias persistentes en la asignación de los premios.

Mujeres reconocidas en los premios nacionales por cargos



La comparación con los perfiles profesionales reconocidos en hombres permite precisar esta diferencia. En el histórico analizado, los hombres han recibido reconocimientos en una mayor variedad de ámbitos técnicos, artísticos, institucionales y de mediación cultural que no aparecen registrados entre las mujeres reconocidas. Entre ellos se encuentran la Dirección de Fotografía, la Dirección Artística, la Decoración y Ambientación, la Composición Musical, el Sonido y los Efectos Sonoros, la Animación y los Efectos Visuales, la Restauración Cinematográfica, la Crítica e Historia del Cine, la Investigación Cinematográfica, la Dirección o Gestión de Instituciones Vinculadas al Cine, la Distribución y la Exhibición. Esta comparación no implica la inexistencia de mujeres en dichos ámbitos dentro del sector, sino su ausencia en los reconocimientos honoríficos computados. En consecuencia, la desigualdad histórica no solo se manifiesta

en el número de reconocimientos, sino también en la amplitud de perfiles profesionales desde los que se construye la memoria institucional del cine español.

Tabla 123. Histórico acumulado (1980-2025) de registros correspondientes a hombres en los premios nacionales, desagregado por cargo profesional

Cargo/s	Total	%	Cargo/s	Total	%
Actor	18	14%	Director de cine y guionista	17	13%
Director de fotografía	9	7%	Productor	7	5%
Director	6	5%	Guionista	4	3%
Director de cine, guionista y productor	4	3%	Músico y compositor	4	3%
Técnico de sonido	3	2%	Director y guionista	3	2%
Director artístico	3	2%	Compositor	3	2%
Actor y director	3	2%	Montador	2	2%
Director de cine, guionista y actor	2	2%	Director de producción	2	2%
Diseñador de vestuario	2	2%	Técnico de sonido, especialista en efectos sonoros	1	1%
Actor, director de cine y guionista	1	1%	Crítico e historiador cinematográfico y guionista	1	1%
Productor, distribuidor y exhibidor	1	1%	Director de cine, productor, guionista y actor	1	1%
Actor y productor de documentales	1	1%	Director de cine, productor y guionista	1	1%
Director de cine	1	1%	Actor, director de cine y productor	1	1%
Director del Instituto de Investigaciones y Experiencias Cinematográficas	1	1%	Director de cine, guionista, montador y productor	1	1%

Productor y guionista	1	1%	Director de cine, productor, guionista, actor, compositor, director de fotografía y montador	1	1%
Actor, director de cine, productor y guionista	1	1%	Director de cine, realizador de televisión, director teatral, actor y guionista	1	1%
Cineasta, escritor, fotógrafo, dibujante y director de escena	1	1%	Director de fotografía y restaurador cinematográfico	1	1%
Director, guionista, escritor y periodista	1	1%	Técnico de animación y efectos especiales	1	1%
Director artístico y ambientación	1	1%	Músico	1	1%
Maquillador y peluquero	1	1%	Técnico de sonido y repicajes	1	1%
Periodista e historiador	1	1%	Guionista, historiador y directivo de Filmoteca	1	1%
Escritor	1	1%	Crítico e historiador	1	1%
Político y escritor	1	1%	Crítico	1	1%
Decorador	1	1%	Director, guionista y productor	1	1%
Actor, guionista y director	1	1%	Director, productor, escritor e investigador	1	1%
Director, animador, dibujante y técnico de efectos visuales	1	1%	Periodista y crítico de cine	1	1%
Productor y distribuidor	1	1%			

*Nota: la tabla recoge los 130 registros correspondientes a hombres en el histórico acumulado. Se incorpora el registro estadístico asignado a hombres por la Medalla de Oro colectiva de 2022 como «Actor», de acuerdo con el criterio aplicado en el recuento general.

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Este recuento histórico funciona, por tanto, también como un homenaje a las mujeres que, desde posiciones diversas (interpretativas, creativas, técnicas, organizativas, vinculadas a la producción, etc.), han dejado su huella en la memoria institucional del

cine español y han ampliado el horizonte de las generaciones que les suceden. Pero también permite advertir las ausencias que persisten en esa memoria: trayectorias de mujeres cuya contribución al sector no ha quedado incorporada, o no lo ha hecho con la misma intensidad, a los principales reconocimientos honoríficos analizados.

Estas ausencias no son neutras. Cuando determinados perfiles profesionales quedan fuera del reconocimiento público, también se debilita la transmisión de referentes para las nuevas generaciones. La falta de mujeres reconocidas en ámbitos como la Dirección de Fotografía, la Composición Musical, el Sonido, la Dirección Artística, los Efectos Visuales, la Restauración, la Crítica, la Investigación Cinematográfica o la Gestión Institucional no solo evidencia una desigualdad en la asignación de premios; también limita la construcción de genealogías visibles en áreas fundamentales del cine. En este sentido, la memoria institucional no solo reconoce trayectorias pasadas; también contribuye a definir qué futuros profesionales pueden imaginarse como posibles.

CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO III

La representatividad de las mujeres en los reconocimientos públicos: premios y festivales

1. Por primera vez en tramo equitativo: el reconocimiento alcanza el 46% para directoras y guionistas.

En 2025, directoras y/o guionistas alcanzan una representatividad del 46% en el conjunto de reconocimientos públicos analizados (premios y festivales), frente al 54% correspondiente a sus homólogos masculinos. Por primera vez desde 2015, el resultado se sitúa dentro del tramo de distribución equitativa (40%-60%), lo que supone un hito en la serie histórica.

2. Mayor frecuencia relativa de reconocimiento a las mujeres.

Al comparar el número de reconocimientos obtenidos en premios y festivales con el total de mujeres y hombres que trabajan en Dirección y Guion, se observa que los reconocimientos tienen un mayor peso proporcional entre las mujeres. En concreto, por cada 100 directoras y/o guionistas se registran 38 reconocimientos, mientras que por

cada 100 directores y/o guionistas se contabilizan 22. Esta frecuencia relativa más elevada no significa que las mujeres acumulen un mayor número absoluto de reconocimientos: en el conjunto de los casos analizados en 2025, los hombres continúan concentrando el 54%, frente al 46% correspondiente a las mujeres.

3. Del 11% al 46%: avance acumulado en el reconocimiento a directoras y/o guionistas entre 2015 y 2025.

La evolución entre 2015 y 2025 refleja un avance notable. La representatividad de directoras y/o guionistas en los reconocimientos públicos ha pasado del 11% en 2015 al 46% en 2025, lo que supone un incremento de 35 puntos porcentuales en el periodo comprendido entre 2015 y 2025. Aunque la trayectoria ha mostrado altibajos, la tendencia general evidencia una apertura progresiva del sistema de reconocimiento.

4. Festivales: el motor real del reequilibrio en el reconocimiento al trabajo de directoras y/o guionistas.

El equilibrio observado en 2025 se sostiene principalmente por el peso de los festivales. En los festivales nacionales, la distribución alcanza el 50% para cada género, mientras que en los internacionales se sitúa en un 45% para mujeres y 55% para hombres. En conjunto, los festivales presentan una pauta equitativa, con un 46% de mujeres y un 54% de hombres, consolidándose como el principal espacio de visibilidad y legitimación del trabajo de directoras y guionistas.

5. Premios nacionales: el núcleo de resistencia.

Frente al avance observado en los festivales, los premios nacionales presentan en 2025 una distribución masculinizada. El único reconocimiento computable vinculado a la Dirección y/o el Guion corresponde a un hombre, por lo que la distribución se sitúa en un 0% de mujeres y un 100% de hombres. Debido al reducido tamaño de la muestra anual, este resultado debe interpretarse con cautela y en relación con la evolución histórica.

6. Una estructura dual del reconocimiento.

El sistema de reconocimiento muestra diferencias relevantes según el circuito analizado: los festivales presentan una distribución más equilibrada, mientras que en los premios

nacionales persiste una menor presencia de mujeres. Esta dualidad indica que el avance no se produce con la misma intensidad en todos los ámbitos y aconseja mantener una lectura desagregada por circuitos.

7. Histórico de premios, 1980-2025: una desigualdad estructural persistente.

En el histórico acumulado de los principales premios nacionales de carácter honorífico se contabilizan 175 registros computables, de los cuales el 27% corresponde a mujeres y el 73% a hombres. La brecha se intensifica en la agrupación analítica de Dirección, Guion y Producción, donde las mujeres representan únicamente el 10% de los reconocimientos otorgados. En términos relativos, por cada mujer reconocida en estas funciones han sido premiados aproximadamente 9 hombres.

8. Dirección, Guion y Producción: una distribución desigual dentro del reconocimiento concedido a mujeres y hombres.

El análisis intergénero permite observar una diferencia adicional. Entre los registros correspondientes a mujeres, solo el 15% se vincula a funciones de Dirección, Guion y Producción. En el caso de los hombres, esta proporción alcanza el 50%. La desigualdad no se limita, por tanto, al volumen total de reconocimientos concedidos, sino que también afecta a su distribución entre los distintos perfiles profesionales.

9. El peso determinante del reconocimiento actoral.

El 66% de los premios otorgados a mujeres en el histórico corresponden al cargo de actriz. Si se agrupan todas las categorías interpretativas, el 74% del reconocimiento a mujeres se concentra en este ámbito. En el caso de los hombres, los reconocimientos presentan una distribución más diversificada entre perfiles profesionales y se asocian con mayor frecuencia a las funciones de Dirección, Guion y Producción.

10. Menor diversidad de perfiles profesionales reconocidos entre las mujeres.

El 17% del reconocimiento histórico a mujeres corresponde a otros ámbitos profesionales distintos de la Interpretación y de las funciones de Dirección, Guion y Producción. En el caso de los hombres, estos otros ámbitos alcanzan el 41%. Además, la comparación nominal muestra que los hombres han sido reconocidos en una mayor variedad de perfiles técnicos, artísticos, institucionales y de mediación cultural que no

aparecen registrados entre las mujeres reconocidas en el histórico analizado. Esta diferencia evidencia que la desigualdad no se limita al volumen de reconocimientos, sino que también afecta a la diversidad de perfiles profesionales incorporados a la memoria institucional.

11. Reconocimiento múltiple: una legitimación más frecuente en hombres.

La acumulación de funciones profesionales sigue siendo mayoritariamente masculina. El 5% del total histórico corresponde a mujeres reconocidas por trayectorias desarrolladas en más de un ámbito cinematográfico, frente al 34% correspondiente a hombres. Si se observa la distribución dentro de cada género, las trayectorias multifuncionales representan el 19% de los registros asociados a mujeres y el 47% de los vinculados a hombres. Esta diferencia revela que el sistema reconoce con mayor frecuencia perfiles multifuncionales masculinos.

En síntesis:

El año 2025 marca un punto de inflexión cuantitativo en el reconocimiento público a directoras y guionistas, al situarse por primera vez dentro del tramo equitativo. Sin embargo, el análisis muestra que esta mejora se sustenta principalmente en los festivales, mientras que los premios nacionales continúan reproduciendo patrones históricos de masculinización del reconocimiento.

La igualdad avanza en términos de representatividad, pero la evolución no es homogénea en todos los circuitos ni entre los distintos perfiles profesionales. El desafío no consiste únicamente en incrementar la presencia de mujeres en el sector, sino también en consolidar una distribución más equitativa del reconocimiento institucional.