

# INFORME ANUAL CIMA

La representación de las mujeres  
del sector cinematográfico  
del largometraje español

2023  
2023  
2023  
2023  
2023  
2023  
2023



INFORME ANUAL CIMA 2023. LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES DEL  
SECTOR CINEMATOGRAFICO DEL LARGOMETRAJE ESPAÑOL

**Un estudio de:**

CIMA - Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales

**Financiado por:**

ICAA - Instituto de Cinematografía y de las Artes Audiovisuales. Ministerio de Cultura y Deporte.

**Autora:**

Sara Cuenca Suárez

Junio 2024

## Índice

INTRODUCCIÓN INFORME CIMA 2023	Pág. 3
<b>CAPÍTULO I: La representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector del largometraje español</b>	Pág. 4
<b>Objetivo 1:</b> Mujeres tras la cámara: La representatividad de las mujeres en los principales puestos de responsabilidad	Pág. 5
1. Resultados sobre la representatividad de las mujeres tras la cámara	Pág. 6
2. Evolución sobre la representatividad de las mujeres en la estructura laboral del largometraje español: 2015-2023	Pág. 24
<b>Objetivo 2:</b> La representatividad de las mujeres delante de cámara: Aproximación al estudio de la representatividad de las actrices	Pág. 42
1. La representatividad de las mujeres en las categorías actorales: Protagonista, Reparto y Revelación	Pág. 43
2. Representatividad de las actrices en los carteles de los largometrajes españoles	Pág. 58
CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO I	Pág. 74
<b>CAPÍTULO II: Mujeres y economía en el sector cinematográfico del largometraje</b>	Pág. 81
<b>Objetivo 1:</b> Reconocimiento de costes en los largometrajes dirigidos por mujeres	Pág. 82
1. Reconocimiento de costes de los largometrajes liderados por mujeres: 2023	Pág. 83
2. Histórico sobre costes de los largometrajes: 2011-2023	Pág. 87
<b>Objetivo 2:</b> Subvenciones estatales a la producción de largometrajes españoles y su evolución desde 2018	Pág. 89
1. Subvenciones estatales a la producción de largometrajes españoles: 2023	Pág. 90
2. Comparativa de resultados sobre las convocatorias de ayudas: 2018 -2023	Pág. 97

<b>Objetivo 3:</b> Ayudas autonómicas que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo	Pág. 101
1. Subvenciones autonómicas y representatividad de títulos liderados por mujeres	Pág. 102
2. Comparativa resultados ayudas por CCAA: 2019-2023	Pág. 111
<b>Objetivo 4:</b> Largometrajes dirigidos por mujeres que hayan sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas. Evolutivo 2015-2023	Pág. 114
1. Resultados y análisis de datos 2023	Pág. 115
2. Histórico sobre la compra y coproducción de largometrajes por parte de las televisiones generalistas	Pág. 118
<b>Objetivo 5:</b> El papel de las plataformas en la producción de largometrajes españoles	Pág. 122
1. Resultados sobre la representatividad de largometrajes liderados por mujeres apoyados por las plataformas	Pág. 123
CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO II	Pág. 127
<b>CAPÍTULO III: Representatividad de las mujeres en los diferentes tipos de reconocimiento públicos: premios y festivales</b>	Pág. 132
1. Representatividad de directoras y guionistas en los diferentes tipos de reconocimientos públicos: Premios y Festivales 2023	Pág.135
2. Evolución sobre la representatividad de directoras y guionistas en los reconocimientos públicos: 2015-2023	Pág. 138
CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO III	Pág. 148
<b>CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONCLUSIONES INFORME CIMA 2023</b>	Pág. 151

## Introducción

Un año más la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) ha promovido la realización de un estudio a fin de poder ofrecer datos sobre la situación de las mujeres dentro del sector del largometraje. El Informe CIMA 2023 es el noveno informe realizado en esta línea diagnóstica cuya finalidad es ir ofreciendo información de aspectos que afectan y atraviesan a las profesionales del sector.

Como principal novedad, este informe incluye entre sus objetivos la aproximación al estudio sobre la representatividad de las actrices en los largometrajes españoles y el papel de las plataformas de cine en relación al apoyo a largometrajes liderados por mujeres. Por otra parte, tras varios años de análisis del programa de ayudas IBERMEDIA, en este informe, no se ha incluido dicho objetivo por una cuestión de priorización entre objetivos y tiempos.

El informe CIMA 2023 queda organizado en cuatro capítulos. El primer capítulo se centra en conocer la representatividad de las mujeres tanto en los principales puestos que se sitúan tras la cámara como frente a ella. El segundo capítulo trata también aspectos de representatividad del liderazgo de mujeres tras los largometrajes españoles, pero vinculados a cuestiones económicas como son el estudio de los costes de los largometrajes, las subvenciones estatales, las autonómicas, el papel de compra o coproducción de las principales cadenas televisivas y plataformas de cine. El tercer capítulo se vertebra en función al reconocimiento que reciben directoras y guionistas a través de premios y festivales. Y el cuarto capítulo engloba y recoge un resumen de los principales hallazgos obtenidos a lo largo de todo el informe, aunque también se ofrece un apartado de conclusiones específicas al finalizar cada capítulo o bloque temático.

Aprovechamos este apartado para agradecer un año más la colaboración del ICAA, de RTVE y las Comunidades Autónomas que han accedido a proporcionar los datos necesarios para la realización del informe.

Y, finalmente, me gustaría agradecer y dedicar el trabajo que lleva este informe a Patricia Ferreira. Infinitamente gracias por haber sido maestra y referente, por tu incansable apoyo, lucha, vindicación y reivindicación constante de derechos y oportunidades para las mujeres del sector. Y gracias porque de ello nos hemos beneficiado todas.

## 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.

**Objetivo 2:** La representatividad de las mujeres delante de cámara: Aproximación al estudio de la representatividad de las actrices.

## Objetivos 1:

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

El propósito de este objetivo es conocer la representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector cinematográfico español, concretamente en el ámbito de los largometrajes. Para ello se analiza el número de mujeres y hombres que trabajan en el sector, los roles que desempeñan, sus niveles jerárquicos y su presencia en ficción, documental y animación.

Para abordar este objetivo de manera cuantificable, se emplea una metodología cuantitativa que incluye varios modelos analíticos e interpretativos que apoyan el estudio de la segregación laboral por género. El primer modelo se basa en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que divide los sectores en tres categorías según el porcentaje de representatividad de mujeres y hombres. El segundo modelo refiere a los grupos profesionales estructurados según el poder de decisión sobre el contenido del largometraje. Este modelo ha sido adaptado a partir del extraído de "Cine y género en España" (Arranz, 2011).

La fuente desde donde se extraen los datos es el libro de la Academia de Cine, concretamente en el apartado de candidaturas a los Premios Goya. Pese a que esta fuente proporciona una muestra representativa de los largometrajes españoles estrenados también presenta algunas limitaciones debido a que no todas las películas estrenadas se presentan a estos premios o no todas optan a todas las candidaturas, afectando al nivel de detalle las fichas técnicas. Además, la atención de estos premios está más dirigida hacia los largometrajes de ficción que hacia los documentales o las películas de animación, lo cual también se ve reflejado en los datos trasladables.

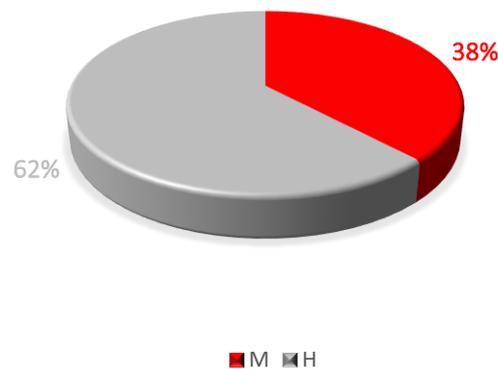
Como un segundo objetivo se busca conocer la evolución de esta estructura laboral recurriendo a los informes CIMA anteriores, ya que emplean la misma metodología y permiten establecer una comparación en un período acumulado de nueve años. Esto nos proporciona un análisis histórico desde 2015 hasta 2023.

## I. Resultados sobre la representatividad de las mujeres tras la cámara

---

En el año 2023, el 38% de los cargos estudiados están ocupados por mujeres y el 62% restante por hombres. Este dato es obtenido en base a una muestra que asciende a 201 largometrajes y una contabilización total de 3.041 profesionales que han ocupado los principales puestos de responsabilidad estudiados. En concreto, obtenemos que 1.157 de estos puestos han sido ocupados por mujeres y 1.884 por hombres.

Distribución sexual de profesionales en el sector 2023



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Esta distribución porcentual del sector del largometraje español, con un 38% de mujeres y un 62% de hombres, indica que nos encontramos ante un sector todavía masculinizado. Para realizar esta afirmación nos apoyamos en los intervalos especificados en la Ley de Igualdad/2010, donde refiere a que un sector está masculinizado cuando la representatividad de hombres es superior a un 60% y, por tanto, la representatividad de mujeres queda representada por debajo del 40%. Si la ocupación es a la inversa, se referirá a dicho espacio como feminizado y si, por el contrario, la representatividad se establece dentro del intervalo 40%-60%, referiremos a una distribución equitativa.

1. Los principales cargos de responsabilidad y su distribución en base al sexo

Una vez conocido el porcentaje general de distribución del sector, procedemos a desglosar la información recogida en base a la ocupación por sexo de los 12 principales cargos de responsabilidad incluidos en el estudio. Obtenemos, en base a este criterio, que un 8% de los cargos se ubican en porcentajes de distribución equitativos en base al sexo, un 25% en distribuciones feminizadas y 67% masculinizadas.

Tabla 1. Total de profesionales desagregados por sexo y por cargo de responsabilidad.

	M	H	TOTAL	% M	% H
Producción / P. Ejecutiva	159	352	511	31%	69%
Dirección	67	161	228	29%	71%
Guion	114	216	330	35%	65%
Comp. Musical	38	89	127	30%	70%
D. Producción	91	87	178	51%	49%
D. Fotografía	38	162	200	19%	81%
Montaje	77	168	245	31%	69%
D. Artística	98	54	152	64%	36%
Dis. Vestuario	112	20	132	85%	15%
Maq. y Peluquería	180	43	223	81%	19%
R. Sonido	119	383	502	24%	76%
Efect. Especiales	64	149	213	30%	70%
Total	1.157	1.884	3.041	38%	62%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En términos de distribución equitativa únicamente se incluye Dirección de Producción (51% mujeres - 49% hombres). El grupo de cargos feminizados está compuesto por tres y son: Diseño de Vestuario (85% de mujeres - 15% de hombres), Maquillaje y Peluquería (81% mujeres - 19% hombres) y Dirección Artística (64% mujeres - 36% hombres).

Los ocho cargos restantes se ubican en porcentajes masculinizados. Este grupo lo conforman: Dirección de Fotografía (19% de ocupación de mujeres y un 81% de hombres), Sonido (24% mujeres - 76% hombres), Dirección (29% mujeres - 71% hombres), Composición Musical y Efectos Especiales (30% mujeres - 70% hombres), Producción y Montaje (31% mujeres - 69% hombres) y Guion (35% mujeres - 65% hombres).

Si aplicamos una lectura desde la perspectiva de género a los datos obtenidos, rápidamente observamos que los cargos que están dentro de un mismo intervalo de distribución comparten una serie de aspectos entre ellos, a la vez que una clara diferencia respecto al resto. Referimos, por ejemplo, a que los cargos feminizados comparten vinculación con el área de la estética, que está tradicionalmente asociada al rol de las mujeres. En el caso de Dirección de Producción, único cargo con distribución equitativa, este vincula con áreas de la organización donde tradicionalmente el rol de las mujeres es también reconocido. Los cargos masculinizados, aunque con una gama mucho más amplia de posibilidad, vinculan con la creatividad, el liderazgo o la alta tecnologización de la actividad a desarrollar, lo cual también encaja y atiende al rol tradicional masculino.

Es decir, la diferencia, o más bien la desigualdad obtenida en las representatividades que encontramos tras los principales cargos de responsabilidad, atiende y responde de manera consecuencial a los mandatos o roles tradicionales de género. A este fenómeno se le conoce como segregación laboral en base al sexo, que a su vez diferencia entre segregación horizontal y vertical.

La segregación horizontal refiere a cómo los estereotipos y roles de género se han trasladado de manera directa al ámbito laboral dando lugar a que, a mismo nivel jerárquico, las mujeres ocupen unos cargos determinados frente a otros que son ocupados por hombres. La segregación vertical, por otro lado, y de manera complementaria, refiere a la ocupación en la jerarquía de poder en la cual las mujeres tienden a estar más representadas en la base de la estructura laboral y disminuyen sustancialmente a medida que se asciende a los cargos altos.

Aunque con los datos hasta ahora obtenidos se atisba la existencia de ambos tipos de segregación laboral, procedemos a apoyarnos en el modelo de Grupos profesionales para analizar de manera más focalizada la segregación vertical.

## 2. Grupos profesionales dentro del sector cinematográfico

El modelo de análisis por Grupos Profesionales procede de la agrupación y jerarquización de los cargos estudiados en función del poder, o posibilidad que tiene cada cargo, de tomar decisiones que incluyen en el contenido del largometraje. Es decir, se establece una jerarquía en función de la capacidad de cada cargo de incidir en el contenido o producto final del largometraje.

De esta manera, en la base de la estructura se encuentran al mismo nivel el grupo Técnico-Estético (Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería) y el Técnico-Especialista (Efectos Especiales). El primero de ellos presenta una distribución de un 82% de mujeres y un 18% de hombres, frente al segundo grupo que resulta de un 30% de mujeres y un 70% de hombres. De nuevo, aunque no nos detendremos mucho, cabe señalar la segregación horizontal y la polarización de ocupación en base al sexo al mismo nivel jerárquico. Destaca especialmente la alta feminización del Grupo Técnico-Estético, siendo además el único grupo que alcanza porcentajes feminizados.

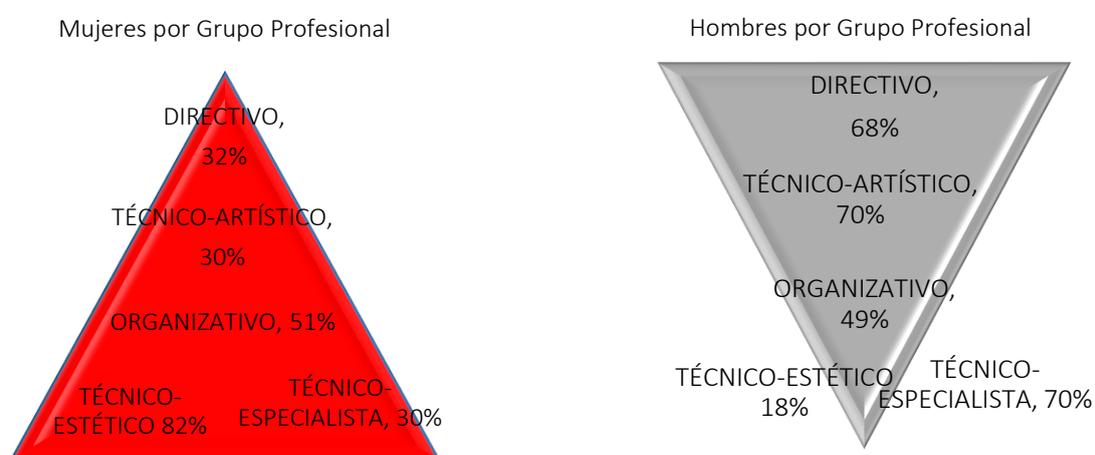
Tabla 2. N.º y porcentaje de profesionales en los diferentes grupos profesionales por sexo.

	M	H	T	% M	%H
<b>DIRECTIVO</b> (Dirección, Guion y Producción)					
<b>TÉCNICO-ARTÍSTICO</b> (Montaje, Dirección Artística y de Fotografía, Composición Musical y Responsable de Sonido)					
<b>ORGANIZATIVO</b> (Dirección de Producción)					
<b>TÉCNICO-ESTÉTICO</b> (Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería)					
<b>TÉCNICO-ESPECIALISTA</b> (Efectos Especiales)					
G. DIRC	340	729	1.069	32%	68%
G. TÉC-ART	370	856	1.226	30%	70%
G. ORG	91	87	178	51%	49%
G. TÉC-EST	292	63	355	82%	18%
G. TÉC-ESP	64	149	213	30%	70%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En un segundo nivel se ubica el Grupo Organizativo (Dirección de Producción) con una distribución equitativa, donde las mujeres representan un 51% y los hombres un 49%. A partir de este grupo que ocupa una posición intermedia baja, la representatividad de mujeres desciende de manera significativa.

En Grupo Técnico-Artístico (Montaje, Dirección Artística y de Fotografía, Composición Musical y Responsable de Sonido) las mujeres representan un 30% y los hombres un 70%. Finalmente, en la cúspide de la estructura, el Grupo Directivo (Producción, Dirección y Guion) está representado por un 32% de mujeres y un 68% de hombres.



En decir, las mujeres están más representadas porcentualmente en los grupos profesionales ubicados en la base y en posiciones intermedias y disminuyen en representatividad a medida que se asciende en la estructura de poder.

De esta manera, podemos constatar que la segregación vertical también se reproduce en el sector del largometraje. Destaca, además, una leve acentuación de la masculinización en el Grupo Técnico-Artístico, por lo que interpretamos que la brecha tecnológica opera con más fuerza incluso que la propia del poder ejercido desde los puestos de liderazgo.

Conclusión: el sector del largometraje español es un sector masculinizado (38% mujeres y 62% hombres) donde se observa la coexistencia de la segregación vertical y horizontal en base al sexo de las y los profesionales dentro del sector laboral del largometraje.

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

En este apartado se procede a desglosar los datos genéricos en función del género o tratamiento de imagen de los diferentes largometrajes que componen la muestra. De los 201 largometrajes que forman parte del estudio en 2023, los de Ficción representan un 61% de total, Documentales un 36% y Animación, con una representación minoritaria del 3%.

Tabla 3. Largometrajes por género cinematográfico y porcentaje de representatividad sobre el total de la muestra.

	N.º Largometrajes	% Sobre la muestra
Ficción	123	61%
Animación	6	3%
Documental	72	36%
Total	201	100%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

#### 3.1 La representatividad de mujeres en los largometrajes de Ficción

Ficción es la producción mayoritaria y asciende a 123 largometrajes. Tras estos largometrajes la distribución de profesionales es de un 39% de mujeres y un 61% de hombres, lo cual sigue reflejando un sector masculinizado, aunque muy cercano a la equitatividad porcentual. Pese a esta cercanía genérica a parámetros de igualdad, cuando acercamos el prisma de análisis y diferenciamos por cargos y grupos seguimos encontrando la reproducción de la segregación laboral (horizontal y vertical) en el sector de la Ficción.

Comenzando con la desigual ocupación de los principales puestos de responsabilidad, obtenemos que los cargos masculinizados son mayoritarios y representan un 67% de los mismo. Estos cargos son Dirección de Fotografía (16% mujeres y 84% hombres), Sonido (24% mujeres - 76% hombres), Dirección (27% mujeres - 73% hombres), Producción (29%

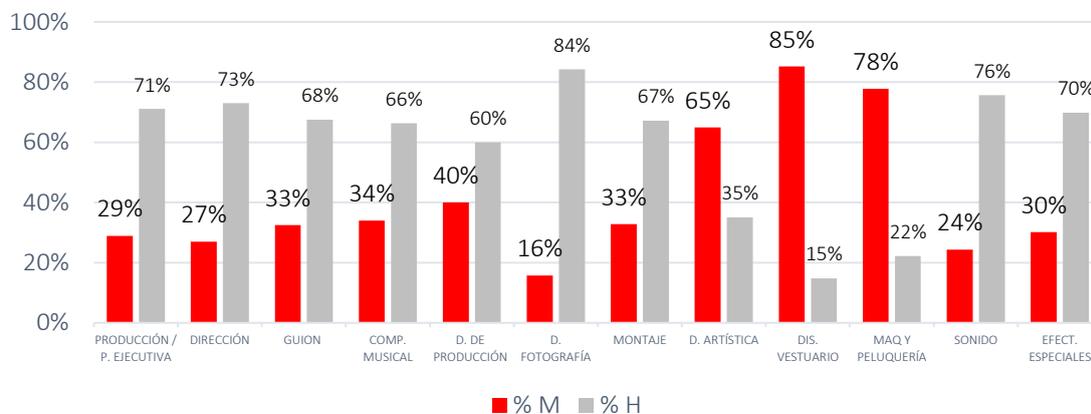
mujeres - 71% hombres), Efectos Especiales (30% mujeres - 70% hombres), Guion y Montaje (33% mujeres - 68% hombres) y Composición Musical (34% mujeres - 66% hombres).

Tabla 4. Total de profesionales en Ficción diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo.

Ficción	M	H	TOTAL	% M	% H
Producción / P. Ejecutiva	100	246	346	29%	71%
Dirección	36	95	131	27%	73%
Guion	67	137	204	33%	67%
Comp. Musical	31	60	91	34%	66%
D. Producción	48	71	119	40%	60%
D. Fotografía	19	103	122	16%	84%
Montaje	45	90	135	33%	67%
D. Artística	77	41	118	65%	35%
Dis. Vestuario	99	18	117	85%	15%
Maq. y Peluquería	153	43	196	78%	22%
R. Sonido	77	240	317	24%	76%
Efect. Especiales	50	119	169	30%	70%
Total	802	1263	2065	39%	61%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Distribución ocupacional en Ficción

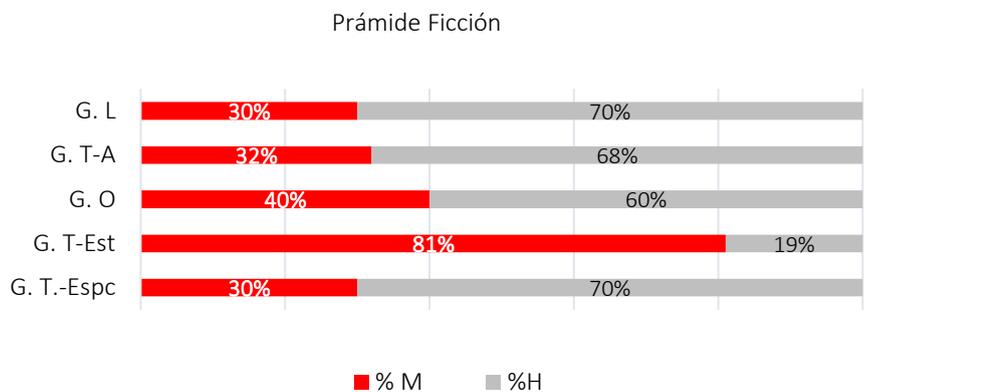


Los cargos en términos equitativos y feminizados son minoritarios y representan un 8% y un 25% respectivamente. Dirección de Producción (40% mujeres - 60% hombres) protagoniza el área equitativa y la feminizada está compuesta por Diseño de Vestuario (85% mujeres - 15% de hombres), Maquillaje y Peluquería (78% mujeres - 22% hombres) y Dirección Artística (65% mujeres - 35% hombres).

Continuando los Grupos Profesionales y el análisis de la estructura jerárquica en Ficción, obtenemos que las mujeres están más representadas en los puestos medios y de base y disminuyen en representatividad en los grupos superiores.

El Grupo Técnico-Estético presenta una distribución de un 81% de mujeres y un 19% de hombres frente al otro grupo de base, Técnico-Especialista, con un 30% de mujeres y un 70% de hombres. Un escalafón por encima de esta base encontramos el Grupo Organizativo con una distribución equitativa del 40% de mujeres y un 60% de hombres.

Ascendemos al Grupo Técnico-Artístico y obtenemos una representatividad de un 32% de mujeres y un 68% de hombres. Y, finalmente, en el Grupo de Liderazgo las mujeres representan un 30% de mujeres y los hombres un 70%.



En base a los datos obtenidos en Ficción podemos concluir que es un sector masculino y que, pese a que en sus datos globales esté cercano a los porcentajes equitativos, en su estructura interna se reproducen la segregación vertical y horizontal en base al sexo. Es decir, no es un sector cercano a la consecución de la igualdad en términos de representatividad de mujeres y hombres.

### 3.2 La representatividad de mujeres en los largometrajes de Animación

Los largometrajes de Animación son el tipo de producción minoritaria, con un total de 6. Por otra parte, a la hora de aproximarnos al estudio de la Animación encontramos limitaciones relacionadas con la fuente de donde extraemos los datos. Estas limitaciones están relacionadas con los propios cargos de responsabilidad estudiados, ya que no recogen de manera tan apropiada la realidad de la animación. Peso a estas limitaciones, procedemos a presentar los datos obtenidos.

Tras los largometrajes de Animación la distribución de profesionales obtenida corresponde con un 22% de mujeres y un 78% de hombres, por lo que se nos presenta como un sector masculinizado.

Tabla 5. Total de profesionales en Animación diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo.

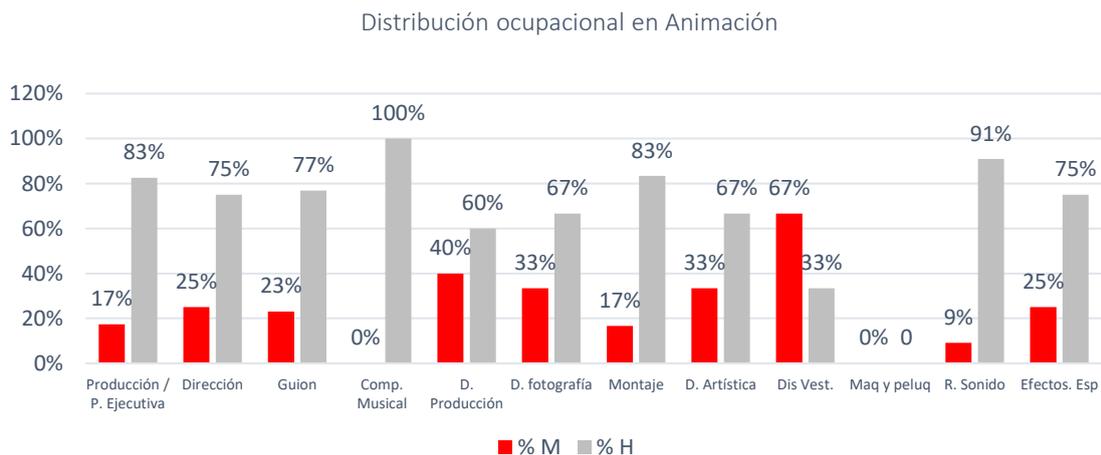
Animación	M	H	TOTAL	% M	% H
Producción / P. Ejecutiva	4	19	23	17%	83%
Dirección	2	6	8	25%	75%
Guion	3	10	13	23%	77%
Comp. Musical	0	3	3	0%	100%
D. Producción	2	3	5	40%	60%
D. Fotografía	1	2	3	33%	67%
Montaje	1	5	6	17%	83%
D. Artística	2	4	6	33%	67%
Dis. Vestuario	2	1	3	67%	33%
Maq. y Peluquería	-	-	-	-	-
R. Sonido	1	10	11	9%	91%
Efect. Especiales	1	3	4	25%	75%
Total	19	66	85	22%	78%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Respecto a los cargos de responsabilidad, obtenemos representación de profesionales en 11 de los 12 estudiados. Sobre estos 11 cargos, únicamente obtenemos un cargo en parámetros igualitarios y feminizados. En el primer caso referimos a Dirección de

Producción, con una representatividad de un 40% de mujeres y un 60% de hombres. En el segundo caso, referimos a Diseño de Vestuario con un 67% de mujeres y un 33% de hombres.

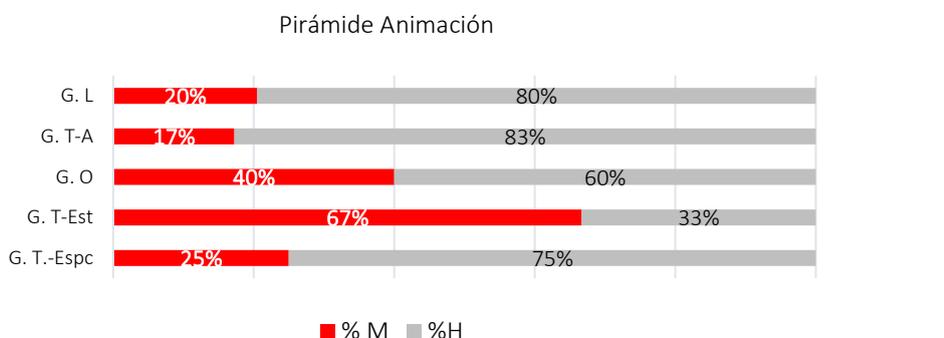
Los nueve cargos restantes conforman el área masculinizada. En el caso de Composición Musical no hay representatividad de mujeres: el cargo está ocupado al 100% por hombres. De manera ascendente en representatividad de mujeres encontramos otra área relacionada con la música: Responsable de Sonido, con un 9% mujeres y un 91% hombres. Posteriormente encontramos Montaje y Producción (17% mujeres - 83% hombres), Guion (23% mujeres - 77% hombres), Dirección y Efectos Especiales (25% mujeres - 75% hombres), Dirección de Fotografía y Dirección Artística (33% mujeres - 67% hombres).



A través del modelo de los grupos profesionales observamos cómo se estructura la segregación vertical en la animación. De nuevo observamos que hay una mayor representatividad de mujeres en la parte intermedia baja y una representatividad mínima en la media alta. Es decir, en la base encontramos la tradicional polarización con los grupos Técnico- Especialista con un 25% de mujeres y un 75% de hombres y el Técnico-Estético con un 67% de mujeres y un 33% de hombres.

Posteriormente, el Grupo Organizativo presenta una distribución equitativa del 40% mujeres y un 60% hombres. En adelante, la representatividad de mujeres es mínima,

llegando a un 17% en el Grupo Técnico- Artístico y a un 20% en el Grupo de Liderazgo frente a un 83% y un 80% de hombres respectivamente.



A pesar de las limitaciones, con la información disponible se observa que el sector de la Animación está predominantemente conformado por hombres, por lo que podemos afirmar que también es un sector masculinizado en cuya estructura interna se reproduce la segregación horizontal y vertical en base al sexo.

### 3.3 La representatividad de mujeres en los largometrajes Documentales.

Los Documentales registrados suman un total de 72 y tras ellos, se ha obtenido una distribución de profesionales que atiende a un 38% de mujeres y un 62% de hombres. Por ello que en términos generales el Documental también se presenta como un sector masculinizado donde, además, vamos a encontrar nueve de sus cargos masculinizados frente cuatro feminizados. Es decir, ninguno atiende a una distribución equitativa.

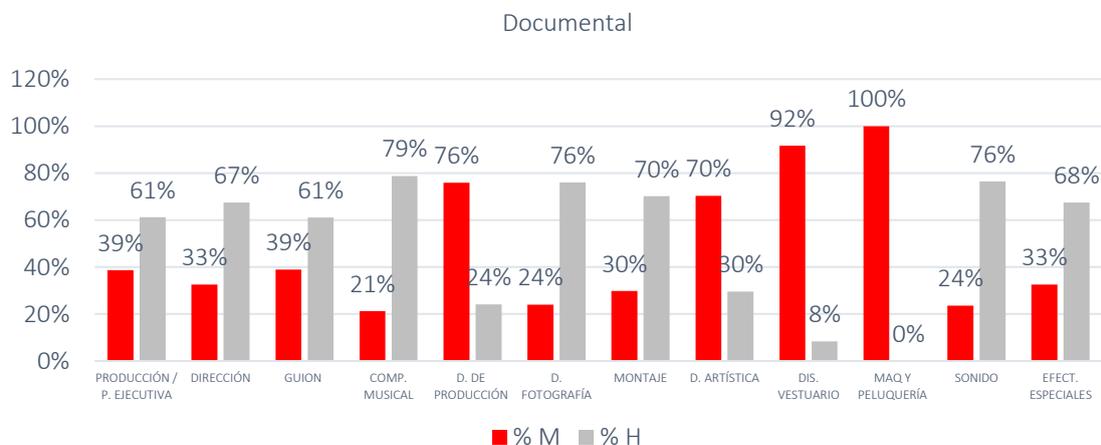
Los cargos con mayores índices de ocupación por parte de las mujeres son Maquillaje y Peluquería (100 % mujeres - 0% hombres), Diseño de Vestuario (92% mujeres - 8% hombres), Dirección de Producción (76% mujeres - 24% hombres) y Dirección Artística (70% mujeres - 30% hombres).

Los cargos masculinizados son Composición Musical (21% mujeres - 79% hombres), Dirección de Fotografía y Responsable de Sonido (24% mujeres - 76% hombres), Montaje (30% mujeres - 70% hombres), Dirección y Efectos Especiales (33% mujeres - 67% hombres) y Producción y Guion (39% mujeres - 61% hombres).

Tabla 6. Total de profesionales en Documental diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo.

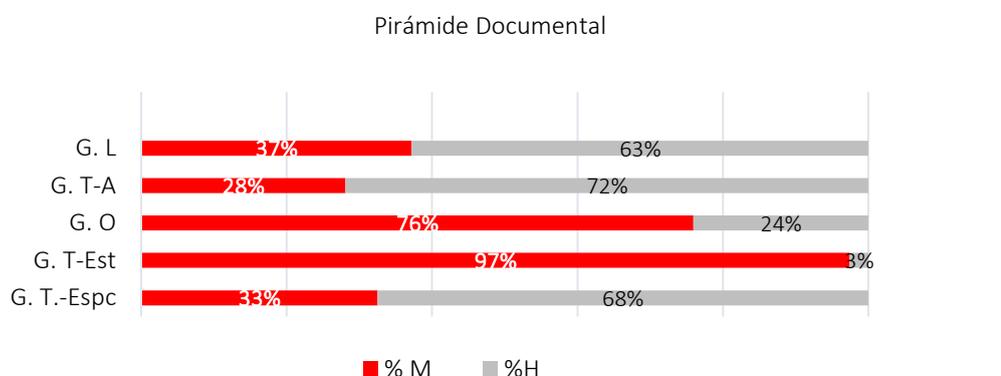
Documental	M	H	TOTAL	% M	% H
Producción / P. Ejecutiva	55	87	142	39%	61%
Dirección	29	60	89	33%	67%
Guion	44	69	113	39%	61%
Comp. Musical	7	26	33	21%	79%
D. Producción	41	13	54	76%	24%
D. Fotografía	18	57	75	24%	76%
Montaje	31	73	104	30%	70%
D. Artística	19	8	27	70%	30%
Dis. Vestuario	11	1	12	92%	8%
Maq. y Peluquería	27	0	27	100%	0%
R. Sonido	41	133	174	24%	76%
Efect. Especiales	13	27	40	33%	68%
Total	336	554	890	38%	62%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.



Finalmente, aplicando el modelo de los grupos Profesionales, obtenemos que la base y el grupo intermedio-bajo están feminizados frente a una masculinización de la parte superior de la jerarquía. Es decir, en la base encontramos la tradicional polarización con los grupos Técnico-Especialista, con un 33% de mujeres y un 68% de hombres, y el Técnico-Estético, con un 97% de mujeres y un 3% de hombres. Un escalón más arriba, el Grupo Organizativo presenta una distribución del 76% mujeres y un 24% hombres. En el

Grupo Técnico-Artístico, un 28% de mujeres y 72% de hombres. Y, finalmente, en el Grupo de Liderazgo, un 37% de mujeres y 63% de hombres.



Los resultados obtenidos sobre los largometrajes Documentales apuntan a este como un sector masculinizado. Además, al profundizar en el análisis de los resultados en base a la ocupación de los diferentes cargos y su distribución jerárquica, una vez más se señala la existencia de la segregación horizontal y vertical como características principales, un sector que presenta segregación laboral en base al género de sus profesionales.

### 3.4 Comparativa de resultados entre tipos de largometrajes.

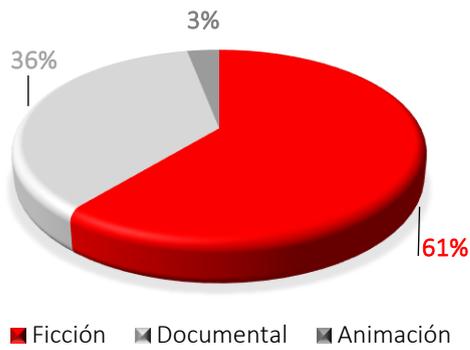
Realizar una comparativa entre los tres tipos de largometraje es complejo, puesto que presenta algunas limitaciones.

La primera limitación alude a la diferente representatividad de los tres tipos de largometrajes, pero es a su vez un dato que ofrece información sobre el sector. De manera específica, Ficción representa un 61% del total, Documental un 36% y Animación un 3% del total de largometrajes. Este dato, aunque dificulta en cierta manera la comparación, indica a su vez que efectivamente la Ficción es el tipo de largometraje más producido, seguido por el Documental y la Animación, que es una producción minoritaria.

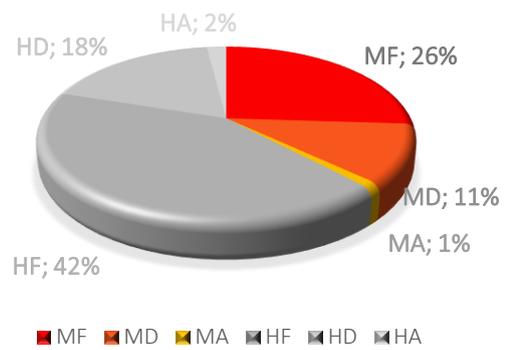
Este factor condiciona a su vez a la distribución de la muestra de profesionales donde, además, podemos añadir que las categorías profesionales tampoco están igualmente desarrolladas en Animación y Documental frente a Ficción. Si aludimos a la distribución

de la muestra de profesionales, en Ficción acapara un 68% del total, Documental un 29% y Animación emplea al 3% del personal registrado.

Muestra de largometrajes por tipología



Muestra de profesionales por tipo de largometraje y sexo



Comenzamos señalando que, en los tres tipos de largometrajes, obtenemos una distribución de profesionales en base al sexo que describen a todo el sector como masculinizado. Es decir, tanto en Ficción, como en Documental y en Animación, las mujeres están representadas por debajo del 40%. Los índices de mayor masculinización se alcanzan en Animación, donde su distribución corresponde con un 21% de mujeres y un 79% de hombres. En un segundo lugar están los documentales, con un 33% de mujeres y un 67% de hombres. Y con porcentajes aún masculinizados, pero casi cercanos a intervalos equitativos, se sitúa Ficción con un 39% de mujeres y un 61% de hombres.



Antes de pasar a la comparativa por cargos, parece interesante realizar un pequeño ajuste para igualar los porcentajes de representatividad totales en los diferentes tipos de largometrajes. Para ello, vamos a eliminar el cargo donde en Animación no hay representatividad, Maquillaje y Peluquería. Si realizamos este ajuste, la redistribución en Ficción sería de un 35% de mujeres y un 65% de hombres y de un 36% de mujeres y un 64% de hombres en Documentales.

En el caso de Ficción, la representatividad de mujeres desciende cinco puntos porcentuales; esto sucede porque se elimina un cargo de alta feminización. Es decir, las mujeres tras este cargo suponen un 19% de las mujeres empleadas en Ficción. Por otra parte, en Documentales el descenso en representatividad de mujeres es de dos puntos porcentuales.

Tabla 7. Porcentaje de profesionales en los diferentes géneros por cargo de responsabilidad y sexo.

	Ficción		Animación		Documental	
	% M	% H	% M	% H	% M	% H
Producc. / P. ejecutiva	29%	71%	17%	83%	39%	61%
Dirección	27%	73%	25%	75%	33%	67%
Guion	33%	67%	23%	77%	39%	61%
Comp. Musical	34%	66%	0%	100%	21%	79%
D. Producción	40%	60%	40%	60%	76%	24%
D. Fotografía	16%	84%	33%	67%	24%	76%
Montaje	33%	67%	17%	83%	30%	70%
D. Artística	65%	35%	33%	67%	70%	30%
Dis. Vestuario	85%	15%	67%	33%	92%	8%
Maq y Peluquería	78%	22%	-	-	100%	0%
R. Sonido	24%	76%	9%	91%	24%	76%
Efect. Especiales	30%	70%	25%	75%	33%	68%
Total	39%	61%	22%	78%	38%	62%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En cuanto a la comparativa por cargos, más allá de las limitaciones, observamos que la segregación vertical y horizontal se mantiene en los diferentes tipos de largometrajes. Es decir, la masculinización y los dos tipos de segregación laboral en base al sexo son elementos comunes a los largometrajes de Ficción, Animación y Documental. Esta similitud se mantiene, aunque presentan alguna variación, como vemos a continuación.

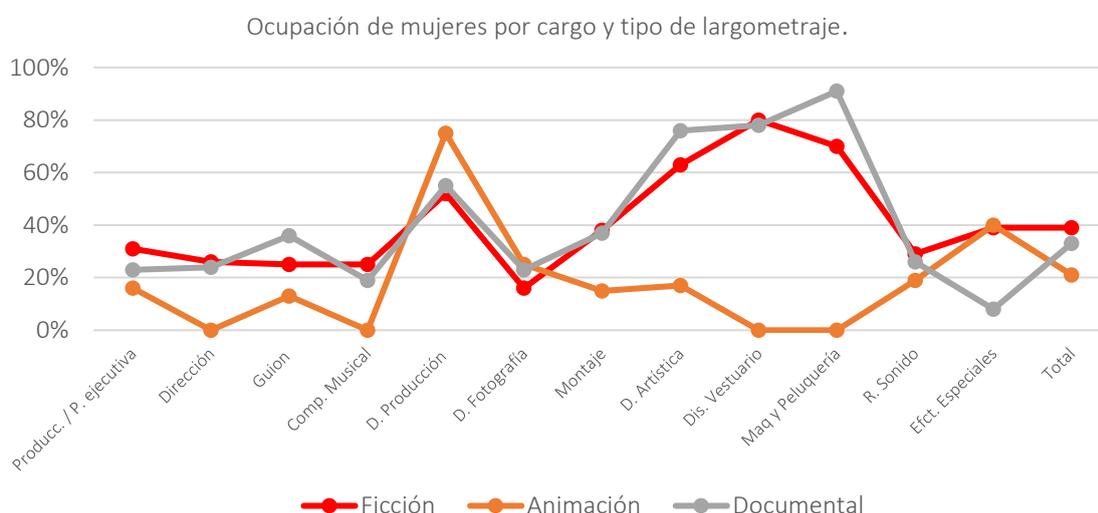
Comenzamos refiriendo al cargo de Diseño de Vestuario que aparece en los tres tipos de largometrajes como feminizado. En Documental las mujeres representan el porcentaje más elevado, con un 92% sobre el total. En Ficción representan un 85% y un 67% en Animación. Otro cargo donde se coincide en feminización es Maquillaje y Peluquería, en cuyo llega al 100% en Documentales y un 78% en Ficción. En el caso de Animación no hay representatividad. Dirección Artística, cargo también tradicionalmente feminizado, coincide en Documentales con un 70% de mujeres tras el cargo y un 65% en Ficción. En cambio, en Animación este cargo puntúa en términos masculinizados con una representatividad de mujeres del 33%.

Continuamos con el cargo de Dirección de Producción, que se establece en términos equitativos en el caso de Ficción y Animación donde las mujeres representan un 40%. La excepción en este caso se encuentra en Documental, en cuyo caso se presenta como feminizado con un 76% de mujeres.

Hay ocho cargos en los que coinciden en porcentajes masculinizados. Producción alcanza representatividad de mujeres mínima en Animación, con un 17%, seguida de Ficción con un 29% y un 39% en Documental. Dirección también alcanza la representatividad de mujeres mínima en Animación con un 25%, seguida de Ficción con un 27% y un 33% en Documental. En Guion las mujeres representan un 23% en Animación, un 33% en Ficción y un 39% en Documental. Estos cargos son además los que conforman Grupo Profesional de Liderazgo, por lo que ya podemos adelantar que la segregación vertical está presente en los tres tipos de largometrajes.

Continuando con el resto de los cargos, en Animación se continúa obteniendo los índices de mayor masculinización en Composición Musical, con un 0% de mujeres, frente a un 21% en Documentales o un 34% en Ficción. Continuamos con Responsable de Sonido con un 9% de mujeres en Animación y coincidiendo en un 24% en Ficción y Documental.

Montaje con un 17% de mujeres en Animación y un 30% y 33% en Documentales y Ficción respectivamente. Y, finalmente, Efectos Especiales con un 25% en Animación, seguido por Ficción con un 30% y un 33% en Documental.



En definitiva, Ficción presenta un 67% de sus cargos en términos masculinizados, un 25% feminizados y un 8% con distribución equitativa. En Animación los cargos masculinizados representan un 82% y coincidiendo en un 9% quedan representados el cargo equitativo y feminizado. Y respecto a los Documentales, la representatividad de cargos masculinizados es de un 67%, un 33% de cargos feminizados y sin cargos en intervalos equitativos.

En cuanto a la comparativa por grupos profesionales, los porcentajes más altos de representatividad de mujeres continúan apareciendo en la base y cargos intermedios y se reducen de manera notoria a medida que ascendemos en las posiciones superiores, reproduciendo así en los tres casos la segregación vertical.

En esta comparativa observamos que los mayores índices de masculinización los vemos reflejados en la Animación, el grupo directivo puntúan con un 20%, frente a Ficción con un 30% y Documental, con un 37%. En el Grupo Técnico-Artístico en Animación las mujeres representan un 17%, en Documental un 28% y en Ficción un 32%.

Tabla 8. Representatividad de mujeres por Grupos profesionales y tipo de largometraje 2023.

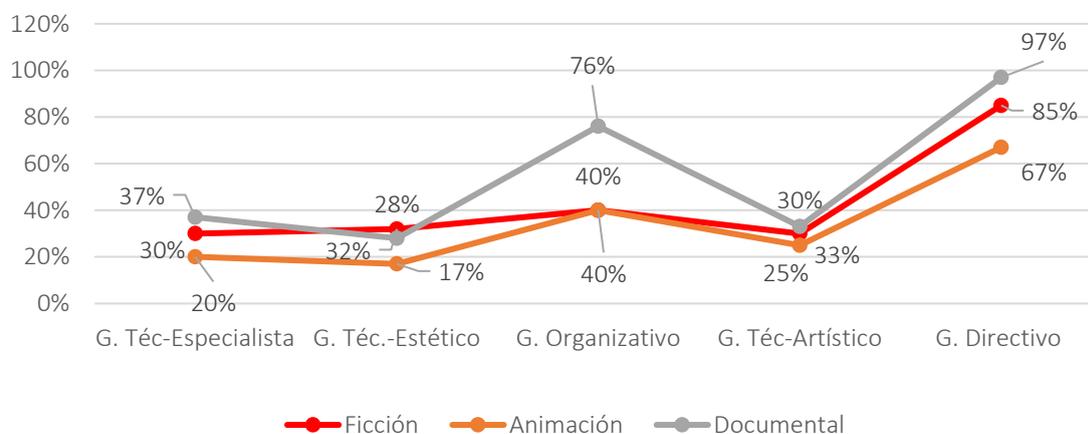
	Ficción	Animación	Documental
Grupo Directivo	30%	20%	37%
Grupo Técnico-Artístico	32%	17%	28%
Grupo Organizativo	40%	40%	76%
Grupo Técnico-Especialista	30%	25%	33%
Grupo Técnico-Estético	85%	67%	97%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Descendemos al Grupo Organizativo y observamos que la representatividad de mujeres asciende notoriamente en los tres tipos de largometraje. En concreto, este grupo se puntúa en términos equitativos en Animación y Ficción con un 40% de representatividad de mujeres. En cambio, en Documental este cargo pasa a estar feminizado con un 76% de mujeres.

En la base piramidal se sitúan el Grupo Técnico-Estético y Técnico-Especialista. En el Grupo Técnico-Estético se coincide en la feminización del mismo con representatividades de un 97% en Documental, 85% Ficción y un 67% en Animación. En el Grupo Técnico-Especialista, se coincide en la masculinización con una representatividad de mujeres del 25% en Animación, 30% en Ficción y un 33% en Documental.

Ocupación de mujeres por grupo profesional y tipo de largometraje.



En definitiva, como característica común podemos extraer más masculinización del sector, y la constatación de que la segregación vertical y horizontal se mantiene en los tres tipos de largometrajes, aunque de manera interna se experimenten algunas diferencias. Es decir, que en los tres tipos de largometrajes vamos a encontrar más representatividad de mujeres en los grupos de base e intermedios y dicha representatividad se reduce a medida que ascendemos en la escala piramidal.

## II. Evolución sobre la representatividad de las mujeres en la estructura laboral del largometraje español: 2015-2023

---

Los primeros datos sobre la representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector del largometraje de los que disponemos refieren al año 2015, coincidiendo con la realización del primer Informe CIMA. Desde entonces, y de manera anual, hemos venido recopilando, con la misma fuente y criterios, datos comparables para poder observar la evolución histórica de la representatividad en el sector.

Junto con los datos de este año, conformamos un intervalo temporal de 9 años donde se refleja la representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector del largometraje español. En estos nueve años, hemos registrado 789 largometrajes de Ficción, 37 de Animación y 581 Documentales, ascendiendo a un total de 1.407 largometrajes.

Tabla 9. Producción por años y tipo de largometraje.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ficción	63	90	80	84	88	82	79	100	123
Animación	5	3	3	4	3	1	4	8	6
Documental	75	61	48	64	55	72	76	58	72
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>154</b>	<b>131</b>	<b>152</b>	<b>146</b>	<b>155</b>	<b>159</b>	<b>166</b>	<b>201</b>

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

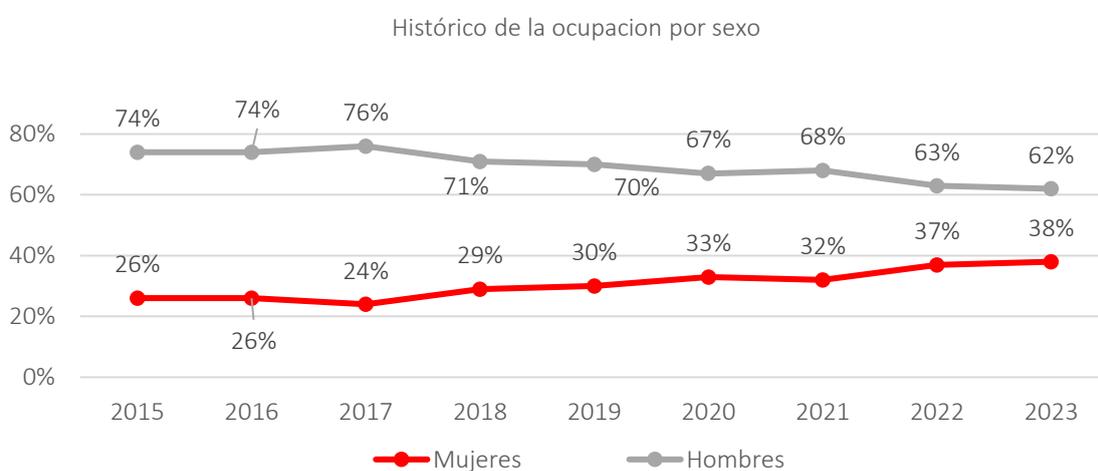
Revisando la muestra de largometrajes podemos observar cómo se ha ido incrementado la producción a lo largo de estos nueve años: la tasa de crecimiento promedio es de 4,35 puntos. En 2015 partimos de una muestra de 143 largometrajes y, en 2023, se alcanza un total de 201, siendo éste el valor más alto de todo el histórico. En cuanto a tipo de largometraje, Ficción año tras años se presenta como la producción mayoritaria y ha experimentado una tasa de crecimiento promedio del 8,75%.

Tabla 10. Media de producción y crecimiento anual por tipo de largometraje.

	Prod. Total	Producción Media	Tasa de crecimiento promedio
Ficción	789	87,67	8,72%
Animación	37	4,11	2,31%
Documental	581	64,56	-0,51%
Total	1.407	156,33	4,35%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Documental, que se presenta como la segunda tipología de mayor producción, es la única que ha experimentado un descenso en el cómputo total de años; en concreto la tasa de crecimiento promedio es del -0,51%. Pese a este dato negativo, aumenta la producción de Documentales respecto al año donde se estrenaron 58 largometrajes, llegando en 2023 a 72. Finalmente, Animación es el tipo de producción minoritaria, pero en auge como una tasa de crecimiento promedio de 2,21%.



Respecto a los datos globales sobre representatividad de mujeres y hombres en el sector del largometraje obtenemos que históricamente éste se presenta como un sector masculinizado, pues en todos estos años las mujeres no han alcanzado una representatividad superior al 40%.

La lectura positiva del histórico refleja que en este tiempo la presencia de mujeres ha experimentado un crecimiento paulatino y, con ello, se muestra una tendencia clara a la reducción de la desigualdad. En concreto, la representatividad de mujeres ha pasado de alcanzar valores mínimos los tres primeros años, oscilando entre un 24% o 26%, hasta alcanzar un 38% en 2023. La brecha de género se está reduciendo y obtenemos una media de crecimiento de 8 puntos porcentuales en los nueve años registrados.

#### 1. Comparativa desagregada por cargos de responsabilidad y grupos profesionales

Acercando el prisma de análisis a la ocupación de los principales cargos de responsabilidad obtenemos que, históricamente, se reproducen la segregación horizontal y vertical en el sector del largometraje español. Tras los resultados de representatividad sobre diferencias en la representatividad de mujeres y hombres, encontramos que el sector se conforma sobre una mayoría cargos masculinizados frente a una minoría equitativos o feminizados. Esta distribución no es casual, sino que se presenta como consecuencia de la existencia de roles y estereotipos de género en la estructura laboral. Es decir, nos remite a la segregación laboral en base al género.

Por ello, históricamente los cargos de Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería reiteran su sobrerrepresentatividad de mujeres en los nueve años estudiados. En caso de Diseño de Vestuario, la media de crecimiento en nueve años es cero. Es decir, aunque con oscilaciones porcentuales de representatividad de mujeres entre los diferentes años haya variado, sobre el cómputo total hay un estancamiento en el crecimiento. En cambio, por la parte de Maquillaje y Peluquería, hay un crecimiento del 7%. Es decir, ha experimentado una mayor feminización, como podemos observar, en este último año donde las mujeres han llegado a una apuntación máxima de 81% de representatividad respecto al total.

Tabla 11 Comparativa interanual por cargo de responsabilidad y sexo.

AÑO 20/	%M									%H								
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Prod.	24%	26%	26%	31%	30%	32%	26%	28%	31%	76%	74%	74%	69%	70%	68%	74%	72%	69%
Direc.	19%	16%	12%	20%	19%	19%	21%	24%	29%	81%	84%	88%	80%	81%	81%	79%	76%	71%
Guion	12%	17%	13%	20%	23%	26%	31%	28%	35%	88%	83%	87%	80%	77%	74%	69%	72%	65%
C. Mus.	5%	8%	4%	8%	12%	11%	12%	21%	30%	95%	92%	96%	92%	88%	89%	88%	79%	70%
D.Prod.	43%	44%	33%	46%	40%	59%	59%	55%	51%	57%	56%	67%	54%	60%	41%	41%	45%	49%
D. Foto.	9%	2%	7%	9%	10%	15%	16%	19%	19%	91%	98%	93%	91%	90%	85%	84%	81%	81%
Montaje	25%	28%	20%	24%	30%	26%	30%	36%	31%	75%	72%	80%	76%	70%	74%	70%	64%	69%
D. Artís.	44%	44%	39%	50%	56%	55%	60%	63%	64%	56%	56%	61%	50%	44%	45%	40%	37%	36%
Dis. Vest.	92%	83%	86%	92%	83%	88%	82%	80%	85%	8%	17%	14%	8%	17%	12%	18%	20%	15%
Maq/Pel.	75%	75%	72%	73%	75%	74%	66%	73%	81%	25%	25%	28%	27%	25%	26%	34%	27%	19%
Sonido	7%	7%	7%	11%	14%	19%	17%	28%	24%	93%	93%	93%	89%	86%	81%	83%	72%	76%
E. Esp.	11%	3%	1%	7%	16%	26%	29%	36%	30%	89%	97%	99%	93%	84%	74%	71%	64%	70%
Total	26%	26%	24%	29%	30%	33%	32%	37%	38%	74%	74%	76%	71%	70%	67%	68%	63%	62%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El cargo de Dirección Artística, los siete primeros años del histórico, ha resultado de la tipología de cargos con distribución equitativa, oscilando entre el 40% y el 60% de representatividad de mujeres. Los dos últimos años ha pasado a incorporarse como cargo feminizado, pues la representatividad de mujeres ha sobrepasado el 60% llegando a representar un 63% en 2022 y un 64% en 2023. De media, ha experimentado un crecimiento del 12%. En el caso de Dirección de Producción, este cargo ha aparecido casi todos los años como un cargo con distribución equitativa a excepción del año 2017, donde con un 39% resultó masculinizado. Pese a ese descenso puntual, su media de crecimiento es de un 5%.

En el resto de los cargos, y sobre los nueve años estudiados, obtenemos que las mujeres han estado representadas por debajo del 40%. También podemos señalar que todos ellos han experimentado un crecimiento medio positivo a lo largo de este periodo temporal. El cargo con mayor índice de masculinización en el histórico es Dirección de Fotografía.

Tras este cargo las mujeres han llegado a representar mínimos de un 2%, en 2016, y en 2023 han llegado a máximas de un 19% por segundo año consecutivo. La media de crecimiento sobre este cargo resulta de 8 puntos. Sonido, tras puntuar los primeros tres años una representatividad de mujeres de un 7%, ha llegado a máximas de un 28% en 2022. En 2023 la representatividad desciende a un 24% y el crecimiento medio es de 9 puntos.

Continuando con los cargos masculinizados, la representatividad de mujeres en Dirección, Guion y Composición Musical han llegado a alcanzar porcentajes máximos en 2023. Dirección obtiene una media de crecimiento de 9 puntos tras alcanzar mínimas en representatividad de mujeres de un 12% en 2017 y máximas de 30% en 2023. En el caso de Guion, la mínima es de un 12%, la máxima de un 35% y el crecimiento medio se sitúa en un 13%. Composición Musical sitúa su crecimiento medio anual en 17% tras llegar a mínimas históricas de un 4% en 2017 y máximas de un 30% en 2023.

Tabla 12. Crecimiento medio anual de la representatividad de mujeres por cargos: 2015-2023.

	Prd.	Drc.	Gn.	C. Ms	D. Pr	Foto	Mnt	Art	Vst	MyP	Snd	E.Esp	T.
CM	3%	9%	13%	17%	5%	8%	3%	12%	0%	7%	10%	13%	8%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Finalmente, el cargo de Producción partía de una representatividad de un 24% de mujeres en 2015 y ha alcanzado máximas de 31% en 2023. En este caso, el crecimiento medio de sitúa en tres puntos. Montaje partía de una representatividad del 20% de mujeres en 2017 y ha alcanzado máximas de 36% en 2022. En este caso el crecimiento medio de sitúa en tres puntos. Finalmente, Efectos Especiales partía de una representatividad del 1% de mujeres en 2017 y ha alcanzado máximas de 36% en 2022. En este caso el crecimiento medio de sitúa en 13 puntos.

A grandes rasgos podemos relacionar estos aumentos de representatividad con los avances y luchas feministas que han trabajado durante años por la visibilidad de las mujeres en el audiovisual, denunciando situaciones de desigualdad y creando también

una genealogía de referentes. Especialmente, dentro los procesos de denuncia, ha tenido un papel fundamental la negociación e inclusión de acciones positivas en las normativas vinculantes. En relación con los años y objetivos que abarca el Informe CIMA, podemos referir a que la expansión y mantenimiento del baremo para fomentar la igualdad de género presente en las ayudas estatales están sirviendo a tal fin. Para poder observar esta vinculación procedemos a referir a las modificaciones del baremo y al cálculo del crecimiento medio anual de la representatividad de mujeres obtenidas en los años previos y posteriores.

Tomamos 2018 como año de corte en esta comparativa puesto a partir de esta convocatoria se desarrollan los listados de puntos a los cargos tradicionalmente masculinizados más allá de los puestos de liderazgo. El baremo de 2018 se caracteriza por una puntuación específica a Dirección (3 puntos), Guion (2 puntos) y Producción (2 puntos) y se otorgan hasta dos puntos cuando al menos el 40% del siguiente listado estuviera ocupado por mujeres: Composición de música (BSO), Dirección de fotografía, Dirección de arte, Jefatura de Montaje, Jefatura de Sonido Directo, Dirección de Montaje de sonido, Responsable de Mezclas, Dirección de Producción y Dirección de Efectos Especiales Físicos. En 2019 se incorpora un punto adicional a los largometrajes cuya dirección y guion estén ocupados en exclusiva por mujeres. En 2020 los puntos otorgados respecto a la ocupación del listado de cargos específicos ascienden a 3 y aumenta ofreciendo dos opciones específicas en Animación (Supervisión de Efectos Especiales Físicos y Visuales). A partir de 2022 hay la reserva de presupuesto a largometrajes liderados por mujeres (del 40% en las ayudas selectivas y 40% en las generales) además del mantenimiento del baremo.

En datos, el crecimiento medio de la representatividad de mujeres de 2017 a 2023 ha sido de un 19% en Dirección, 22% en Guion, 4% Producción, un 30% en Composición Musical, 22% en Dirección de Fotografía, 10%, en Dirección Artística, 9%, en Montaje, 28% en Sonido, 9% en Dirección de producción y en Efectos Especiales un 97%. En total, desde que hay un mayor desarrollo de acciones positivas, la representatividad de mujeres en el sector del largometraje ha tenido un crecimiento medio de un 10%.

Evolución sector cinematográfico 2015-2023



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

### 2.1. Comparativa interanual en los largometrajes de Ficción

El sector de la Ficción continúa siendo un sector masculinizado, pese a que los últimos años se encuentra en el límite para pasar a estar en los mínimos porcentuales equitativos. Pero hasta el momento, en ninguno de los años estudiados la representatividad de las mujeres ha sido superior al 40%.

De nuevo en 2023, y coincidiendo con el resultado obtenido en 2022, la representatividad de mujeres ha sido de un 39%. Estos porcentajes de representatividad son los más altos alcanzados en el histórico tras llegar a mínimos de un 27% en 2017. El crecimiento medio que ha experimentado la Ficción en estos nueve años es de un 7%.

Tabla 13. Comparativa de resultados en Ficción 2015-2023

FICCIÓN	%M	%H																
AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Prod.	24%	28%	28%	30%	30%	31%	24%	31%	29%	76%	72%	72%	70%	70%	69%	76%	69%	71%
Direc.	16%	19%	9%	18%	16%	12%	18%	26%	27%	84%	81%	91%	82%	84%	88%	82%	74%	73%
Guion	12%	18%	13%	19%	22%	22%	30%	25%	33%	88%	82%	87%	81%	78%	78%	70%	75%	68%
C. Mus.	7%	7%	5%	10%	15%	10%	14%	25%	34%	93%	93%	95%	90%	85%	90%	86%	75%	66%
D.Prod.	39%	44%	32%	38%	35%	57%	54%	52%	40%	61%	56%	68%	62%	65%	43%	46%	48%	60%
D. Foto.	5%	2%	7%	8%	9%	12%	7%	16%	16%	95%	98%	93%	92%	91%	88%	93%	84%	84%
Montaje	27%	30%	27%	27%	32%	25%	30%	38%	33%	73%	70%	73%	73%	68%	75%	70%	62%	67%
D. Artís.	47%	45%	39%	48%	55%	56%	57%	63%	65%	53%	55%	61%	52%	45%	44%	43%	37%	35%
Dis. Vest.	95%	82%	86%	93%	82%	89%	79%	80%	85%	5%	18%	14%	7%	18%	11%	21%	20%	15%
Maq/Pel.	75%	75%	71%	71%	73%	71%	62%	70%	78%	25%	25%	29%	29%	27%	29%	38%	30%	22%
Sonido	6%	8%	7%	13%	17%	21%	18%	29%	24%	94%	92%	93%	87%	83%	79%	82%	71%	76%
E. Esp.	11%	2%	1%	5%	15%	24%	26%	39%	30%	89%	98%	99%	95%	85%	76%	74%	61%	70%
Total	29%	30%	27%	31%	32%	34%	33%	39%	39%	71%	70%	73%	69%	68%	66%	67%	61%	61%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

No obstante, si desagregamos los datos del histórico por cargo, constatamos la reproducción de segregación laboral en base al género. Esta se mantiene fija, ya que los cargos feminizados, masculinizados y equitativos coinciden a lo largo del histórico, siendo además los feminizados y equitativos minoritarios, frente a un amplio porcentaje de cargos masculinizados.

Por la parte de la segregación horizontal observamos cómo la ocupación de los cargos va en función de las expectativas y roles de género. En los nueve años estudiados, las áreas laborales relacionadas con la estética, Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería, aparecen como cargos feminizados. En contraposición, cargos relacionados con el liderazgo, la creatividad y el uso tecnológico aparecen tradicionalmente masculinizados como, por ejemplo, Dirección, Fotografía o Sonido.

De manera más detenida y comenzando con los cargos feminizados, Diseño de Vestuario ha sido el cargo feminizado por excelencia ya que la representatividad de mujeres ha llegado a máximas del 95% en 2015 y a mínimas del 80% en 2022. No obstante, este cargo está experimentando un decrecimiento lento que se sitúa de media en un -1%. Maquillaje y Peluquería, en cambio, está experimentando una acentuación de su feminización ya que obtenemos que, en nueve años, obtiene una media de crecimiento del 7%. Este cargo en 2023 ha obtenido el porcentaje de representatividad de mujeres más alto del histórico, siendo de un 78% respecto al total. En contraposición, en 2021, obtenía la representatividad más cercana a parámetros igualitarios, con un 62% de ocupación del cargo.

Continuando con los niveles más altos en representatividad de mujeres, pasamos al cargo de Dirección Artística. Este cargo está experimentando un crecimiento de representatividad medio de 14 puntos y ha pasado de encontrarse en términos equitativos 6 de los 9 años estudiados a computar como feminizado en los últimos dos. Es decir, en 2022 y 2023 las mujeres han llegado a representar un 63% y 65% respectivamente. En el caso de Dirección de Producción, la tendencia ha sido salir de la masculinización para llegar a intervalos de representatividad equitativa. No obstante, su media de crecimiento es negativa, de un -4%, y oscila entre mínimos del 32% en 2017, máximas del 57% en 2020 y un dato final del 40% en 2023.

Tabla 14. Comparativa de resultados en Ficción 2015-2023 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

F	Prd.	Drc.	Gn.	C. Ms	D. Pr	Foto	Mnt	Art	Vst	MyP	Snd	E.Esp	T.
CM	1%	11%	13%	22%	-4%	7%	4%	14%	-1%	7%	9%	14%	7%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Respecto al resto de cargos, están históricamente masculinizados, pero también ocurre que la representatividad de mujeres, de media, está aumentando en todos ellos. Por ejemplo, la media de crecimiento en Composición Musical, con un 22%, sería la media de crecimiento más alta obtenida este año. Este crecimiento tan notorio es producto de años con índices mínimos de representatividad de mujeres donde han llegado a representar, por ejemplo, de un 5% en 2017 a un 34% en 2023. Es decir, Composición Musical ha sido históricamente de los cargos más masculinizados y en este último año ha habido un fuerte aumento.

Dirección de Fotografía, Responsable de Sonido y Efectos especiales son también cargos que han llegado a los índices de masculinización más acentuados. Entre los porcentajes de representatividad de mujeres más bajos podemos señalar un 2% en Fotografía, un 6% en Sonido o un 1% en el caso de Efectos Especiales. Y sobre la representatividad superior, un 16% en Fotografía en 2022 y 2023, un 29% en Sonido o un 39% en Efectos especiales coincidiendo en el año 2022. En 2023, en ambos cargos se experimenta un decrecimiento de 4 y 9 puntos respectivamente. En cuanto a las medias de crecimiento de estos cargos se sitúan en un 7%, 9% y 14% por orden de enunciación.

Montaje obtiene un crecimiento del 4%. Este cargo no ha tenido variaciones tan notorias. Su representatividad de mujeres tras el cargo ha fluctuado desde mínimas de un 27% en 2015, 2017 y 2018 a un 38% en 2022. Montaje experimenta una reducción en representatividad de mujeres tras el cargo de 5 puntos en 2023.

Finalmente, pasamos al grupo de cargos que conforman el Grupo Directivo, es decir, la cúspide de la estructura en el sector. Producción obtiene la media de crecimiento más baja con un 1%, ya que la representatividad de mujeres tras este cargo oscila 6 puntos

porcentuales en este periodo temporal. Es decir, su mínima es de un 24% de productoras en 2015 y la máxima asciende un 31% en 2020 y 2022. Sobre este cargo también se produce un descenso, de un punto, en 2023. En cambio, en Dirección y en Guion en 2023 se obtienen valores de representatividad de mujeres superiores al resto de los años. Dirección, tras un crecimiento medio de un 11%, llega a una representatividad de directoras del 27% y las guionistas representan un 33% y un crecimiento medio del 13% en nueve años.

## 2.2. Comparativa interanual en los largometrajes de Animación

Animación es considerado el tipo de largometraje con mayores índices de masculinización. A lo largo del histórico, las mujeres han llegado a representar mínimas de un 9% en 2015 o de un 10% en 2017 y 2019. Su representatividad más alta alcanzada en estos nueve años se ubica en 2018, siendo ésta de un 30% del total. En 2023, la representatividad de mujeres se sitúa intermedia a los porcentajes anteriores, situándose en un 22%. A lo largo de este intervalo temporal, el crecimiento medio obtenido en Animación es positivo y se sitúa en un 3%.

La masculinización en Animación también es observable en la ocupación de los cargos por un sexo y otro a lo largo del histórico, donde observamos también la reproducción de la segregación vertical y horizontal de género. Es decir, encontramos que la mayoría de los cargos resultan masculinizados y que, aquellos en los que la representatividad de mujeres es algo más elevada, atienden de manera directa a esas expectativas de género que venimos señalando. Además, estos cargos se ubican en las posiciones medias y bajas de la estructura del sector.

Prestamos atención a aquellos cargos donde las mujeres consiguen mayor representatividad y localizamos Dirección de Producción y, en caso de aparecer representadas, Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería. En el primer caso, Dirección de Producción, la representatividad de mujeres ha decrecido de media un -20% fruto de representatividades máximas del 100% en 2020 o 2021 y mínimas del 20% en 2015. En 2023, las mujeres tras el cargo representan un 40% respecto al total y presentan al cargo en términos equitativos tras oscilar entre masculinización y feminización.

Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería, que son cargos tradicionalmente feminizados, no suelen tener desarrollo en este tipo de largometraje. Pero es interesante observar que, de aparecer, responden a la tradicional feminización. En 2015, Diseño de Vestuario aparece con un 100% de ocupación por parte de mujeres o en 2023 con un 67%, lo cual sitúa un crecimiento medio del 54%. Maquillaje y Peluquería únicamente aparece representado en 2021 con un 100% de representatividad. De nuevo, señalar que los datos sobre estos cargos son excepcionales y casi anecdóticos.

Tabla 15. Comparativa de resultados en Animación 2015-2023 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

ANIMA.	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H
AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Prod.	11%	22%	16%	30%	15%	50%	9%	16%	17%	89%	78%	84%	70%	93%	50%	91%	84%	83%
Direc.	0%	25%	0%	0%	0%	0%	29%	0%	25%	100%	75%	100%	100%	75%	100%	71%	100%	75%
Guion	0%	0%	0%	15%	14%	0%	45%	13%	23%	100%	100%	100%	85%	100%	100%	55%	87%	77%
C. Mus.	0%	25%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	0%	100%	75%	100%	100%	75%	100%	80%	100%	100%
D.Prod.	20%	50%	33%	67%	33%	100%	100%	75%	40%	80%	50%	67%	33%	75%	0%	0%	25%	60%
D. Foto.	0%	-	0%	0%	-	100%	33%	25%	33%	100%	-	100%	100%	-	0%	67%	75%	67%
Montaje	0%	33%	0%	0%	0%	0%	17%	15%	17%	100%	67%	100%	100%	100%	100%	83%	85%	83%
D. Artís.	0%	0%	0%	50%	0%	0%	25%	17%	33%	100%	100%	100%	50%	100%	100%	75%	83%	67%
Dis. Vest.	100%	-	-	-	-	-	-	-	67%	0%	-	-	-	-	-	-	-	33%
Maq/Pel.	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	-	-
Sonido	0%	0%	0%	0%	0%	0%	17%	19%	9%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	83%	81%	91%
E. Esp.	25%	0%	0%	0%	0%	-	33%	40%	25%	75%	100%	100%	100%	100%	-	67%	60%	75%
Total	9%	18%	10%	30%	10%	29%	26%	21%	22%	91%	82%	90%	84%	90%	71%	74%	79%	78%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

Menos anecdótico en el histórico es que el porcentaje de representatividad de mujeres sea de un 0%. En Dirección esto ocurre seis de los nueve años estudiados. Es decir, sólo aparecen representadas tres años, con un 25% en 2016 y en 2023 y, con una máxima del 29%, en 2021. Con ello, se establece un crecimiento medio del 18%. En Guion

encontramos cuatro años sin representatividad de mujeres. Con presencia de mujeres localizamos los cinco restantes años, donde han oscilado entre mínimas del 13% en 2022 y máximas del 45% en 2021, donde de manera excepcional este cargo se posicionó dentro de intervalos equitativos. En este cargo también se alcanza un crecimiento medio positivo que se sitúa en un 12%.

Composición Musical es el cargo que menos veces ha conseguido tener presencia de mujeres. Únicamente en dos años, en 2016 y 2021, con 25% y 20% de representatividad de mujeres respectivamente. Este cargo obtiene una media de crecimiento negativa, del -6% en nueve años. Con algunos años más en los que se obtiene presencia de mujeres podemos señalar Dirección de Fotografía, cuyo cargo experimenta un crecimiento del 14%. En este cargo, la presencia de mujeres aparece de manera consecutiva los últimos cuatro años, oscilando entre un 100% en 2020, un 33% en 2021 y 2023 y un 25% en 2022. Esto mismo ocurre en Sonido, que los tres últimos años ha contado con la presencia de mujeres, aunque con representatividades inferiores y un crecimiento del 5%. En concreto, tras el sonido las mujeres han llegado a representar un 9% en 2023, siendo el cargo más masculinizado este último año, un 17% en 2021 y una máxima de 19% en 2022.

En Dirección Artística, que suele ser unos de los cargos feminizados, en el caso de Animación su presencia se reduce a cuatro de los nueve años y a representatividades entre el 50% en 2018 y el 17% en 2022. Obtiene como media de crecimiento un 22%. Finalizamos con Montaje y Efectos Especiales esta lista de cargos en los que la representatividad de mujeres aparece de manera excepcional a lo largo de los años. Las mujeres tras el cargo de Montaje llegan a representar un máximo del 33% en 2016, para descender a representatividades del 17% en 2021 y 2023 y hasta el 15% en 2022. La media de crecimiento resulta positiva, del 8%, al obtener el resto de los años una representatividad del 0%. Y en Efectos Especiales, la media de crecimiento resulta de un 13% tras obtener una representatividad del 40% en 2022, un 33% en 2021 y un 25% en 2015 y 2023.

Finalmente, Producción es de los pocos cargos donde las mujeres están representadas a lo largo de todo el histórico. La representatividad de estas es constante, aunque mayoritariamente baja y situando a este como un cargo masculinizado. De manera excepcional, en 2020, la distribución por sexo tras el cargo es de un 50% de mujeres y

50% de hombres y, tras el resto de los años, dicha representatividad oscila en entre mínimas de un 9% de mujeres en 2021 al 30% en 2018. Estas variaciones producen un crecimiento medio negativo del -4% en los nueve años estudiados.

Tabla 16. Comparativa de resultados en Animación 2015-2022, evolutivos y media de crecimiento o decrecimiento.

A	Prd.	Drc.	Gn.	C. Ms	D. Pr	Foto	Mnt	Art	Vst	MyP	Snd	E.Esp	T.
CM	-4%	18%	12%	-6%	-20%	14%	8%	22%	54%	-	5%	13%	3%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

### 2.3. Comparativa interanual en los largometrajes de Documental

Los Documentales experimentan un crecimiento medio de representatividad de mujeres del 12%. En 2023 se consigue el mayor porcentaje de profesionales tras el cargo con un 38% de mujeres respecto al total. Pese a este crecimiento, continúa siendo un sector masculinizado donde se reproducen las dinámicas de la segregación laboral en base al género.

En este tipo de largometraje también encontramos una mayoría de cargos masculinizados frente a una minoría equitativos y feminizados; que atienden además a la reproducción de la segregación vertical y horizontal en base al género.

Comenzamos señalando que las medias de crecimiento de cada uno de los cargos resultan positivas, lo cual se traduce en que los cargos masculinizados tienen tendencia a la reducción de los porcentajes de desigualdad, pero que, por otra parte, en aquellos cargos feminizados la tendencia acentúa la desigualdad.

Comenzamos con estos últimos. En Documental los cargos históricamente feminizados son Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería, donde las mujeres han llegado a representar el 100% de la ocupación y mínimas del 63% en 2015 sobre el cargo de Diseño de Vestuario y del 75% en 2016 en el cargo de Maquillaje y Peluquería. Sus medias de crecimiento se sitúan en un 8% y 12% respectivamente.

A estos dos cargos podemos adherirles dos cargos más que han llegado a porcentajes feminizados. Estos cargos son Dirección Artística y Dirección de Producción. Dirección Artística ha resultado feminizada cinco de los nueve años y obtiene una media de crecimiento del 10%. Partía en 2015 con un valor mínimo del 25% y en 2019 llega a máximas de un 89% de representatividad de directoras artísticas tras el cargo. Dirección de Producción, con una media de crecimiento del 22%, ha llegado a puntuar mínimas del 35% de mujeres tras el cargo en 2017, pero en la mayoría de los años marcaba índices equitativos de distribución situándose entre en 40% y el 60% en 2015, 2016, 2018, 2019 y 2022. Como cargo feminizado puntúa en 2020 y 2021 y esta feminización se acentúa hasta una máxima del 76% de representatividad de mujeres en 2023.

Tabla 17. Comparativa de resultados en Documental 2015-2016-2017-2018-2019 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

DOCU.	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%M	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H	%H
AÑO 20/	15	16	17	18	19	20	21	22	23	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Prod.	28%	20%	22%	35%	32%	35%	31%	23%	39%	72%	80%	78%	65%	68%	65%	69%	77%	61%
Direc.	25%	11%	17%	23%	24%	29%	22%	24%	33%	75%	89%	83%	77%	76%	71%	78%	76%	67%
Guion	14%	16%	14%	23%	24%	32%	31%	36%	39%	86%	84%	86%	77%	76%	68%	69%	64%	61%
C. Mus.	0%	7%	0%	4%	0%	15%	7%	19%	21%	100%	93%	100%	96%	100%	85%	93%	81%	79%
D.Prod.	53%	44%	35%	59%	60%	61%	66%	55%	76%	47%	56%	65%	41%	40%	39%	34%	45%	24%
D. Foto.	15%	2%	6%	12%	12%	17%	25%	23%	24%	85%	98%	94%	88%	88%	83%	75%	77%	76%
Montaje	24%	24%	11%	21%	28%	28%	31%	37%	30%	76%	76%	89%	79%	72%	72%	69%	63%	70%
D. Artís.	25%	50%	47%	64%	89%	52%	76%	76%	70%	75%	50%	53%	36%	11%	48%	24%	24%	30%
Dis. Vest.	63%	100%	67%	83%	100%	80%	100%	78%	92%	38%	0%	33%	17%	0%	20%	0%	22%	8%
Maq/Pel.	78%	75%	88%	94%	92%	95%	90%	91%	100%	22%	25%	13%	6%	8%	5%	10%	9%	0%
Sonido	11%	6%	7%	7%	10%	17%	16%	26%	24%	89%	94%	93%	93%	90%	83%	84%	74%	76%
E. Esp.	0%	8%	0%	22%	27%	32%	40%	8%	33%	100%	92%	100%	78%	73%	68%	60%	92%	68%
Total	23%	18%	16%	26%	26%	31%	31%	33%	38%	77%	82%	84%	74%	74%	69%	69%	77%	62%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El resto de los cargos entran en el bloque masculinizado, donde durante los nueve años de estudio no han superado el 40% de representatividad de mujeres. El histórico también

nos permite señalar que en todos ellos el crecimiento medio es positivo y que, además, en 2023 se alcanzan máximas de representatividad de mujeres tras cinco de estos cargos. La mujeres productoras y guionistas han llegado a representar un 39% tras llegar a mínimos del 28% o del 14% en 2015, respectivamente. Esta puntuación del 39% se sitúa cada vez más próxima, a un punto porcentual, de pasar a mínimos de la distribución equitativa. Respectivamente resultan con un crecimiento medio del 10% en Producción y del 15% en Guion.

En Dirección el crecimiento medio es del 11% tras alcanzar representatividades mínimas de un 11% de directoras en 2016 y llegar a máximas del 33% en 2023. Composición Musical obtiene un crecimiento medio del 15% y llega a máximas en 2023 de un 21% tras mínimas del 0% en 2015, 2017 y 2019. Finalizando este grupo de cargos esta Sonido, que alcanza un 24% de representatividad de mujeres habiendo obtenido mínimas del 7% en 2017 y 2018. La media de crecimiento tras este cargo se sitúa en un 11%.

Nos queda por referir a la evolución en los cargos de Dirección de Fotografía, Montaje y Efectos Especiales, cuyos cargos han obtenido un crecimiento medio del 10%, 4% y 15% respectivamente. Comenzando con el crecimiento más bajo, las mujeres tras el cargo de Montaje han puntuado mínimas de un 11% en 2017 y máximas del 37% en 2022. Dirección de Fotografía sitúa su representatividad mínima en 2016 con únicamente un 2% de mujeres tras el cargo. En 2021 llegan a representar una máxima del 25%. Por último, Efectos Especiales, con un 0% de mujeres tras el cargo en 2015 y en 2017, han llegado a ocupar el 40% del cargo en 2021, aunque de manera excepcional porque luego han descendido a un 8% en 2022 y un 33% en 2023.

Tabla 18. Comparativa de resultados en Documental 2015-2020. Evolutivos y media de crecimiento o decrecimiento.

D	Prd.	Drc.	Gn.	C. Ms	D. Pr	Foto	Mnt	Art	Vst	MyP	Snd	E.Esp	T
CM	10%	11%	15%	15%	22%	10%	4%	10%	8%	12%	11%	15%	12%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

#### 2.4. Comparativa entre tipos de largometrajes.

Si comparamos los tres tipos de tratamiento de imagen, podemos identificar elementos históricamente comunes que atraviesan a estos largometrajes. Estos elementos comunes son la definición de los tres sectores como masculinizados y la reproducción en todos ellos de la segregación laboral en base al género. En los tres se coincide en tener una mayoría de cargos masculinizados, frente a una minoría equitativa o feminizada. Esta desigual dinámica de distribuciones de ocupación de cargos por sexo corresponde y atiende a los mandatos de género (segregación horizontal) donde también se alejan a las profesionales de la ocupación de los puestos de poder (segregación vertical).

Comparando históricos y tipos de largometraje, también podemos observar algunas diferencias entre los resultados de Animación, Ficción y Documental. También es cierto que la realidad de Animación no queda tan retratada como el resto de los largometrajes, pero aun con los limitados datos podemos extraer algunas apreciaciones. Por ejemplo, Animación se caracteriza por ser el tipo de largometraje con menor número de producciones anuales y donde históricamente también se han acumulado los mayores índices de masculinización. No obstante, obtiene un crecimiento medio del 3% y un crecimiento de representatividad de mujeres en ocho de las diez áreas estudiadas.

El Documental es el tipo de largometraje que ha obtenido un crecimiento más elevado en estos nueve años, siendo de un 12%, frente a 7% de Ficción o un 3% de Animación. Los Documentales también se caracterizan por tener un porcentaje de representatividad de mujeres superior al resto de largometrajes en los principales puestos de responsabilidad: Dirección, Guion y Producción. Tras estos puestos también ha obtenido, en términos generales, un mayor crecimiento que el resto. A excepción del crecimiento del 18% que ha obtenido Animación tras la dirección de largometrajes en nueve años.

Los cargos que conforman el Grupo Técnico Artístico (Montaje, Dirección Artística y de Fotografía, Composición Musical y Responsable de Sonido), absorben tradicionalmente los mayores índices de masculinización en los tres tipos de largometrajes. La excepción la encontramos sobre el cargo de Dirección Artística, que, tanto en Documental como en Ficción, han llegado a ser feminizados. El resto de los cargos continúan masculinizados, aunque obtienen resultados positivos de crecimiento.

El único crecimiento negativo a lo largo de este periodo temporal lo encontramos tras el cargo de Producción, que conforma el grupo de Organizativo, en los largometrajes de Ficción y Animación. Este cargo aparece feminizado en Documentales donde la presencia de mujeres crece en un 22%. En Ficción y Animación obtienen porcentajes equitativos en el último año de estudio y un decrecimiento en representatividad de mujeres del -4% en Ficción y del -20% en Animación.

Finalmente, en los grupos Técnico-Estético y Técnico-Especialistas continuamos observando resultados polarizados. Mientras que el grupo Técnico-Estético se sitúa como tradicionalmente feminizado, el grupo Técnico-Especialistas continúa masculinizado. Tras la comparativa de crecimiento anual en el grupo Técnico-Estético observamos que, en Ficción, tras uno de los cargos se obtiene un decrecimiento leve. En el segundo grupo, Técnico-Especialista, la tendencia es de crecimiento en Ficción (14%), Animación (13%) y en Documental (11%).

## Objetivo 2:

La representatividad de las mujeres delante de cámara: Aproximación al estudio de la representatividad de las actrices en los largometrajes españoles en el año 2023

El estudio de las áreas que conciernen a los cargos actorales puede permitirnos entender o incluso evaluar, no solo la situación de las actrices, sino también el nivel de igualdad o desigualdad dentro del sector cinematográfico y en la sociedad en general. Las actrices encarnan y representan las historias procedentes de los guiones y estos pueden contar o no historias de mujeres, situarlas como protagonistas, como secundarias, como figurantes o no situarlas. Sus papeles pueden reforzar los estereotipos o romper con ellos y un largo etc. Por ello, son infinitas las líneas que pueden abrirse a través del estudio sobre la situación de las actrices dentro del sector.

Desde este informe y entendiendo esta como una primera aproximación, optamos por continuar en la línea de los estudios cuantitativos, cuya fuente y muestra parte de las candidaturas a los Premios Goya. Hasta el momento, esta opción se había descartado debido a la duplicidad de dicha categoría. No obstante, consideramos apropiado constatar empíricamente la pertinencia o no de su uso. Por ello, esta primera aproximación cuenta con un primer apartado centrado en la explotación de las categorías actorales: actriz y actor protagonista, actriz y actor de reparto y actriz y actor revelación.

Y, en un segundo apartado, se incluye el estudio de los carteles de los largometrajes presentados a mejor película. Esta idea surge del contacto y conocimiento de las publicaciones de Rubén Rodríguez Castaño con cuya colaboración no ha sido posible contar, pero al que cabe reconocer. Aterrizar esta idea ha sido posible gracias a la colaboración de Aida Márquez González, quien ha diseñado y programado la identificación de personajes y crear así con ello un registro en base a sus características sociodemográficas, como el género o la edad. Posteriormente, los datos han sido revisados y se han ido incorporando variables de análisis con la intención de poder incorporar un enfoque más interseccional a esta línea de estudio. Es importante señalar que este proceso de recogida de datos y los resultados incorporan subjetividad a los mismos.

I. La representatividad de las mujeres en las categorías actorales: Protagonista, Reparto y Revelación

---

En primer lugar, se ha procedido a registrar todas las candidaturas de las películas que se han presentado a actriz y actor protagonista, de reparto y revelación. En total, se han registrado 679 profesionales tras estos cargos actorales. En términos porcentuales podemos referir a que tras el 47% de ellos hay mujeres y tras el 53% hombres.

Tabla 19. Total de profesionales desagregados por sexo y por candidatura actuaral

TOTAL	M	H	T	% M	% H
Protagonista	80	85	165	48%	52%
Reparto	180	222	402	45%	55%
Revelación	58	54	112	52%	48%
Total	318	361	679	47%	53%



DOCUM	M	H	T	% M	% H
Protagonista	2	6	8	25%	75%
Reparto	2	5	7	29%	71%
Revelación	1	0	1	100%	0%
Total	5	11	16	31%	69%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Este primer registro procede tanto de los largometrajes de Ficción como de los Documentales, puesto que desde la Animación no se ha registrado ninguna candidatura en estos cargos o categorías. Observamos además que la muestra de profesionales procedente de Documentales es poco representativa, suponiendo 16 profesionales del cómputo total registrado. Por ello, se procede a su eliminación y para el resto del objetivo se presentan únicamente los resultados procedentes de los largometrajes de Ficción.

## 1. Representatividad de actrices de Ficción tras las candidaturas a Protagonista, Reparto y Revelación

Antes de presentar los resultados es importante recordar que trabajamos con las candidaturas de los Premios Goya como fuente desde donde se extraen los datos y que, en dicha fuente, las candidaturas referentes al ámbito actoral son las únicas que viene duplicadas con línea exclusiva para mujeres y para hombres. Es importante tener esta premisa en mente a la hora de interpretar los resultados obtenidos.

Comenzamos con los resultados de este proceso indagatorio con una muestra total de 122 largometrajes de Ficción que han participado en al menos una de las categorías estudiadas. En concreto, 98 largometrajes han presentado a actrices y/o actores a la candidatura Protagonista, y diferenciando por sexo, obtenemos un 50% de actrices y un 50% de actores. En la categoría de Reparto han participado 109 largometrajes con una representatividad del 45% de actrices y 55% de actores. Y, finalmente, 66 largometrajes se han presentado la categoría de Revelación y tras esta obtenemos un 51% de actrices y un 49% de actores.

Tabla 20. Total de profesionales desagregados por sexo y por candidatura actoral.

FICC	N	M	H	TOTAL	% M	% H
Protagonista	98	78	79	157	50%	50%
Reparto	109	178	217	395	45%	55%
Revelación	66	57	54	111	51%	49%
Total	122	313	350	663	47%	53%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Los resultados apuntan en todos los casos a intervalos equitativos, como ya podíamos intuir, debido a la duplicidad de categorías por género. Es decir, no podemos hablar de igualdad en el área actoral a partir de estos resultados; lo que si podemos afirmar empíricamente es que no es la fuente indicada si el objetivo es obtener información sobre la situación de las actrices en el sector del largometraje. No obstante, a partir de esta

fuentes, vamos a ir aplicando diferentes criterios de análisis a fin de indagar si es posible obtener información relevante respecto a la situación de las actrices dentro del sector.

Comenzamos cuestionándonos, en vez de cuántas actrices y actores han sido presentados en total a estas categorías, cuántos largometrajes han presentado de manera exclusiva o mixta a actrices y actores a cada una de las candidaturas. Es decir, cuántos de estos largometrajes han presentado a actrices protagonistas de manera exclusiva o cuántos de ellos han presentado en exclusiva a actores en reparto. De esta manera tratamos de hacer una aproximación algo más cercana a quienes pueden estar ocupando el protagonismo de la trama o los diferentes papeles que de ella emanan.

Tabla 21. Total de largometrajes presentados por categoría y modalidades exclusivas o mixta.

FICC	N	M	MX	H	% M	%MX	% H
Protagonista	98	30	41	27	31%	42%	28%
Reparto	109	10	81	18	9%	74%	17%
Revelación	66	22	28	16	33%	42%	24%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Bajo este criterio obtenemos que el 31% de los largometrajes han presentado a actrices protagonistas en exclusiva, un 28% a actores en exclusiva y un 42% han presentado a actrices y actores simultáneamente (mixto). La modalidad más frecuente es el protagonismo mixto seguido de las modalidades exclusivas, que se distancian por 3 puntos porcentuales, siendo superior la representatividad de largometrajes protagonizados por mujeres o que han presentado en exclusiva a actrices protagonistas.

Tras la categoría de Reparto contamos con 109 películas que han competido en esta sección y el 9% de los largometrajes han presentado un elenco exclusivo de mujeres, un 74% mixto y un 17% exclusivo de hombres. En este caso, la minoría se ubica en la presentación de reparto exclusivo de actrices, que dista de 8 puntos porcentuales con el reparto exclusivo de actores. Respecto al porcentaje que ocupa el elenco de reparto

mixto, éste se sitúa por encima de cualquier otra modalidad y, por el contrario, es el dato más bajo obtenido por las actrices.

Finalmente, tras la candidatura de Revelación, el 33% de los largometrajes han presentado en exclusiva a actrices, el 24% ha presentado solo a actores y el 42% han presentado de manera simultánea a actrices y actores. La distancia entre los largometrajes que han presentado a actores a esta categoría está 9 puntos por debajo que los que han presentado en exclusiva a actrices.

En base a estos resultados podríamos concluir que el formato más recurrido es el de la nominación mixta, con especial énfasis cuando hablamos de la categoría de Reparto (74%). También obtenemos que hay más largometrajes protagonizados en exclusiva por mujeres que por hombres, 31% frente a un 28%, mientras que son minoritarios los que presentan un reparto único de mujeres, 9% frente a un 17% de reparto exclusivo de hombres. Con la categoría revelación no sabemos si conllevan un papel principal o secundario, ya que se recoge la novedad y no la relación con la trama.

Esta forma de agrupar los datos puede ofrecer un poco más de información, pero a su vez van surgiendo más hipótesis, por lo que avanzamos en la constatación de estas. En concreto, pasamos a preguntarnos en qué medida la presencia de actrices y actores tras estas categorías están relacionadas con quién o quiénes ocupan los puestos de liderazgo en los largometrajes.

## 2. Representatividad de actrices en función de la ocupación de los principales cargos de liderazgo

Esta hipótesis conlleva un extenso volumen de información, por lo que vamos a presentar los resultados separados por candidatura, aunque con especial detenimiento en Protagonista y Reparto, puesto que ofrecen información más precisa que la categoría de Revelación.

2.1. Representatividad de Actrices Protagonistas en relación con la ocupación de los principales cargos de liderazgo fílmico

En la siguiente tabla ubicamos qué 30 largometrajes han presentado en exclusiva a actrices protagonistas. El 10% de estos están producidos por mujeres, un 33% por hombres y el restante 57% tienen producción mixta. Respecto a la dirección, el 30% están dirigidos por mujeres, un 67% por hombres y un 3% presentan dirección mixta. Y, tras el guion, la representatividad es del 23% cuando el guion lo han realizado mujeres frente a un 37% cuando han sido realizados por hombres o un 40% mixto.

Tabla 22. Relación entre ocupación de los principales cargos de liderazgo y la presentación actuaral.

Prota.	Producción			Dirección			Guion		
	M	mx	H	M	mx	H	M	mx	H
<b>Actrices</b>	<b>3</b>	17	10	<b>9</b>	1	20	<b>7</b>	12	11
<b>Nº L 30</b>	<b>10%</b>	<b>57%</b>	<b>33%</b>	<b>30%</b>	<b>3%</b>	<b>67%</b>	<b>23%</b>	<b>40%</b>	<b>37%</b>
<b>Actores</b>	<b>0</b>	14	13	<b>6</b>	0	21	<b>3</b>	5	19
<b>Nº L 27</b>	<b>0%</b>	52%	48%	<b>22%</b>	0%	78%	<b>11%</b>	19%	70%
<b>Mixto</b>	<b>3</b>	19	19	<b>11</b>	0	30	<b>26</b>	5	10
<b>Nº L 41</b>	<b>7%</b>	46%	46%	<b>27%</b>	0%	73%	<b>63%</b>	12%	24%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Los largometrajes que han presentado a actores en exclusiva a la candidatura protagonista suman un total de 27, tres menos que en caso anterior. Tras la ocupación de la producción de estos largometrajes no encontramos ninguno que haya sido producido en exclusiva por mujeres, por lo que la representatividad se distribuye en un 52% de modalidad mixta y un 48% exclusiva de hombres. La dirección de estos largometrajes, si ha sido ocupada en exclusiva por mujeres, representando un 22%, aunque la dirección exclusiva de hombres es superior, asciende a un 78%. Respecto al guion obtenemos que el 11% lo han guionizado solo mujeres, un 70% solo hombres y un 19% están coguionizados por ambos sexos.

Finalmente, los largometrajes que han presentados a actrices y actores de manera simultánea a la categoría protagonista suman un total de 41. La producción de estos se ha realizado en un 7% de las ocasiones por mujeres, un 46% de manera mixta y exclusiva de hombres. La dirección refiere a un 27% de largometrajes dirigidos por mujeres y un 73% por hombres. Y, finalmente, el guion lo han ocupado un 63% de mujeres, un 24% de hombres y un 12% mixto.

Observamos, por tanto, que hay una relación entre la ocupación de los cargos con quienes ocupan el protagonismo. Esta relación muestra que la presencia exclusiva de mujeres tras la producción, la dirección o el guion favorece el protagonismo exclusivo de actrices, mientras que la presencia exclusiva de hombres tras la producción, la dirección o el guion favorece protagonismo exclusivo de actores. Y, en los casos de ocupación mixta del cargo, también favorece que haya más mujeres protagonistas. Es decir, la presencia de mujeres tras estos cargos favorece que también haya más mujeres protagonistas.

Otra manera de agrupar y relacionar los datos nos lleva a referir al liderazgo del largometraje en su conjunto, para lo que hemos realizado dos tipos de agrupación. La primera engloba al grupo de liderazgo total, que refiere a cuando los cargos de Producción, Dirección y Guion están ocupados en exclusiva por mujeres, por hombres o en formato mixto. Y, la segunda, refiere al liderazgo parcial cuando coinciden la ocupación de la dirección y el guion.

Tabla 23. Relación entre ocupación de los principales cargos de liderazgo y la presentación actuaral.

Prota.	G. Liderazgo			DyG		
	M	MX*	H	M	MX*	H
<b>Actrices</b>	<b>1</b>	26	3	<b>4</b>	15	11
<b>Nº L 30</b>	<b>3%</b>	<b>87%</b>	<b>10%</b>	<b>13%</b>	<b>50%</b>	<b>37%</b>
<b>Actores</b>	<b>0</b>	17	10	<b>2</b>	9	16
<b>Nº L 27</b>	<b>0%</b>	63%	37%	<b>7%</b>	34%	59%
<b>Mixto</b>	<b>1</b>	27	13	<b>9</b>	8	24
<b>Nº L 41</b>	<b>2%</b>	66%	32%	<b>22%</b>	20%	58%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Obtenemos como datos relevantes que no hay ningún largometraje liderado en su totalidad por mujeres que hayan presentado solo a actores protagonistas, mientras que al resto de posibilidades protagónicas sí, aunque su representatividad sea muy baja (3% solo actrices o del 2% protagonismo mixto). En cambio, cuando el liderazgo fílmico es ostentado por hombres, los porcentajes obtenidos por la ocupación exclusiva de actores es más alta, con un 37% de actores protagonistas en exclusiva. Le sigue el protagonismo mixto (32%) y, en menor medida, protagonistas exclusivamente mujeres (10%).

Finalizamos refiriendo a cuando coinciden mujeres u hombres tras los cargos de dirección y guion y su relación con quienes ocupan el protagonismo del largometraje. Bajo este criterio obtenemos lo siguiente. Cuando dirigen y guionizan mujeres, la representatividad más alta se localiza en los largometrajes que tienen tanto a mujeres como hombres protagonistas (22%), seguidos por los protagonizados por mujeres (13%) y, de manera minoritaria, estarían los que han presentado en exclusiva a hombres protagonistas (7%). En el caso opuesto, cuando dirigen y guionizan hombres, la representatividad más baja se sitúa en los largometrajes que han presentado actrices protagonistas en exclusiva (37%), luego los que han presentado a actores (59%) y candidatura mixta (58%)

Posteriormente, hemos procedido a calcular la frecuencia que se produce entre las variables de ocupación del cargo de dirección y guion y candidaturas protagonistas por sexo. Por ejemplo, hemos calculado la frecuencia que existe de encontrar largometrajes dirigidos por mujeres cuando quien se presenta como protagonista es en exclusiva una mujer. De esta manera, relacionamos los datos obtenidos en las tablas anteriores con la cantidad de largometrajes procedentes de la muestra global que muestran las diferentes modalidades de ocupación.

Tabla 24. Frecuencia entre la ocupación de la dirección y tipo de protagonismo.

Frecuencia Protagonistas/ Dirección				
	NT L	M	MX	H
Dirección M	34	26%	32%	18%
Dirección H	86	23%	35%	24%
Dirección MX	1	100%	0	0

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Con este cálculo obtenemos que 26 de cada 100 veces que la protagonista es en exclusiva una o varias mujeres, quien dirige el largometraje también es mujer. Una probabilidad más baja obtenemos si quien dirige es un hombre, en cuyo caso la probabilidad de que el largometraje este protagonizado por mujeres es de 23 de cada 100. En cambio, cuando quien es protagonista es uno o varios actores, en una frecuencia de 18 de cada 100, el largometraje está dirigido por mujeres, frente a una proporción del 24 de cada 100 si quien dirige es un hombre.

Es decir, hay una variación porcentual en función de quien ocupe la dirección, favoreciendo de una manera u otra la representación mayor de su mismo sexo en pantalla. En otras palabras, cuando se presenta de manera exclusiva a actrices protagonistas es más frecuente que quienes ocupen la dirección sean también mujeres. De igual manera, encontramos muy pocos largometrajes que están dirigidos por mujeres que solo tengan como protagonistas a hombres.

Esta misma conclusión obtenemos cuando referimos a la ocupación del guion. Hay más probabilidades de que las protagonistas sean mujeres cuando quien escribe el guion es también una mujer, y viceversa, que cuando el protagonismo lo ostenta un hombre también es más probable que quien haya escrito el guion sea un hombre.

En concreto, la frecuencia de que la protagonista sea una mujer y el guion lo haya escrito también una mujer es de 26 de cada 100 ocasiones, mientras que el protagonista sea un hombre desciende hasta el 11 de cada 100. Cuando el guion lo realizan hombres, la probabilidad de que haya hombres protagonistas es de 27 de cada 100, mientras de que la historia la protagonice una mujer es del 16 de cada 100.

Tabla 25. Frecuencia entre la ocupación del guion con tipo de protagonismo.

Frecuencia Protagonistas/ Guion				
	NT L	M	MX	H
Guion M	27	26%	96%	11%
Guion H	70	16%	14%	27%
Guion MX	25	48%	20%	20%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Y, para finalizar, cuando el guion lo han escrito mujeres y hombres, obtenemos también que hay una frecuencia superior de que el protagonismo lo tengan mujeres, en concreto obtenemos una frecuencia de 48 de cada 100 frente a un 20 de cada 100 de que el protagonismo lo tengan hombres. También cabe señalar que, cuando hay tanto hombres como mujeres como protagonistas simultáneos en el largometraje, en un 96% de las ocasiones encontramos que quienes escriben la obra son mujeres, mientras que el caso opuesto esto se reduce al 14%. Es decir, contar con mujeres tras este cargo aumenta considerablemente las posibilidades de que haya mujeres en el largometraje, bien porque lo protagonicen en exclusiva o por que compartan protagonismo.

A modo de conclusión observamos que hay una relación entre quienes ocupan el protagonismo de los largometrajes con quienes ocupan los cargos de liderazgo fílmico. Y esta relación muestra que la presencia de mujeres favorece protagonismo de mujeres, mientras que la presencia exclusiva de hombres favorece el protagonismo de hombres. Y, en los casos de ocupación mixta del cargo, también favorece que haya más mujeres protagonistas. Es decir, la presencia de mujeres tras estos cargos favorece que la presencia de mujeres protagonistas.

## 2.2. Representatividad de Actrices de Reparto en relación con la ocupación de los principales cargos de liderazgo fílmico.

A la categoría de Reparto se han presentado un total de 75 largometrajes. En concreto, 10 largometrajes han presentado en exclusiva a actrices, 18 a actores y 81 a ambos de manera simultánea.

Sobre los 10 largometrajes que han presentado en exclusiva a actrices, resulta que no hay ninguno de ellos que esté producido en exclusiva por mujeres, mientras que coincidiendo con un 50% coinciden en las modalidades de ocupación del cargo en exclusiva por hombres y producción mixta. Respecto a la dirección, el 40% de estos largometrajes están dirigidos por mujeres y el restante 60% por dirigidos hombres. Finalmente, el 40% de los mismos están guionizados por mujeres y coincidiendo con un 30% la ocupación del guion mixta o en exclusiva por parte de hombres.

En el caso contrario, cuando quien se ha presentado es un actor o actores en exclusiva en la categoría de reparto, tras la producción tampoco obtenemos representatividad exclusiva de productoras, por lo que se distribuye en un 44% en el formato mixto y un 56% los producidos en exclusiva por hombres. Tras la dirección, el 28% de ellos están dirigidos por mujeres frente a un 72% de dirección análoga. Y tras el guion, la distribución es de un 22% de largometrajes guionizados por mujeres, un 17% por hombres y un 61% con ocupación de cargo compartido.

Tabla 26. Relación entre ocupación de los principales cargos de liderazgo y la presentación actuaral.

Reparto	Producción			Dirección			Guion		
	M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H
<b>Actrices</b>	0	5	5	4	0	6	4	3	3
<b>Nº L 10</b>	0%	50%	50%	40%	0%	60%	40%	30%	30%
<b>Actores</b>	0	8	10	5	0	13	4	3	11
<b>Nº L 18</b>	0%	44%	56%	28%	0%	72%	22%	17%	61%
<b>Mixto</b>	5	40	36	25	0	56	19	19	46
<b>Nº L 81</b>	6%	49%	44%	31%	0%	69%	23%	20%	57%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Para finalizar, dejamos los largometrajes que han presentado de manera simultánea a mujeres y hombres a esta candidatura. Tras los 81 largometrajes de estas características obtenemos que el 6% están producidos por mujeres, el 44% por hombres y en un 49% la producción es mixta. La ocupación de la dirección se distribuye en un 31% exclusiva de mujeres y un 69% de hombres. La ocupación del guion refiere a un 23% exclusivo de mujeres, 20% mixto y un 57% guionizado en exclusiva por hombres.

Pasamos a referir los resultados según la agrupación de los cargos, bien procediendo a unificar los tres cargos estudiados bajo el grupo de liderazgo, o bien tomando como referencia solo la dirección y el guion. Es decir, cuando aplicamos estos criterios referimos a que, tras los largometrajes, la ocupación de los dos o tres cargos sea exclusiva de mujeres, hombres o mixta.

Cuando el liderazgo de los tres cargos lo ocupan mujeres, solo encontramos representatividad tras la postulación de elenco mixto a la categoría de Reparto representando únicamente un 5% del total. Cuando el liderazgo lo ocupan hombres adquieren representatividad en todas las modalidades, siendo superior la representatividad que consiguen en la postulación única de actores de reparto, con un 33%. Por debajo se sitúa el elenco mixto, con un 27%, y de manera minoritaria presentan el reparto exclusivo de mujeres con un 20%. Cuando se da la ocupación del grupo de liderazgo en formato mixto, estos representan los porcentajes superiores respecto a todas las candidaturas. Un 80% tras los largometrajes que solo han presentado a actrices de reparto, un 78% de los que han presentado a actores y 68% elenco mixto.

Tabla 27. Relación entre ocupación de los principales cargos de liderazgo y la presentación actuarial.

	G. Liderazgo			DyG		
	M	MX*	H	M	MX*	H
Reparto	M	MX*	H	M	MX*	H
<b>Actrices</b>	<b>0</b>	8	2	<b>3</b>	4	3
<b>Nº L 10</b>	<b>0%</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	<b>30%</b>	<b>40%</b>	<b>30%</b>
<b>Actores</b>	<b>0</b>	14	6	<b>3</b>	5	10
Nº L 18	<b>0%</b>	78%	33%	<b>17%</b>	28%	56%
<b>Mixto</b>	<b>4</b>	55	22	<b>14</b>	25	42
Nº L 81	<b>5%</b>	68%	27%	<b>17%</b>	31%	52%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Finalizamos con la referencia a cuando los largometrajes coinciden en la ocupación de dirección y guion. Con este criterio, los largometrajes que han presentado reparto exclusivo de mujeres coinciden en 30% cuando la ocupación de los cargos de dirección y guion son exclusiva de mujeres u hombres y un 40% cuando es mixta. Cuando se han presentado a actores de forma exclusiva a la categoría de reparto, el 56% de las ocasiones encontramos que hay hombres tras los cargos de la dirección y el guion, frente a un 17% cuando estos están ocupados por mujeres o un 28% en modalidad de ocupación mixta. Y cuando se han presentado a actrices y a actores de reparto, la representatividad obtenida es de un 17% de liderazgo de mujeres, 31% mixto y 52% exclusivo de hombres.

Tabla 28. Frecuencia entre la ocupación de la dirección y tipo de reparto.

Frecuencia Reparto/ Dirección				
	NT L	<b>M</b>	MX	H
Dirección M	34	<b>12%</b>	74%	15%
Dirección H	86	<b>7%</b>	65%	15%
Dirección MX	0	<b>0%</b>	0%	0%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Respecto al cálculo que refiere a la frecuencia, de nuevo obtenemos que es más probable que aparezca un reparto exclusivo de mujeres si quien está detrás de la dirección o el guion son también mujeres. Cuando se han presentado solo mujeres en reparto, 12 de cada 100 largometrajes están dirigidos por mujeres, frente a una frecuencia de 7 de cada 100 cuando quienes dirigen son hombres. Si hablamos de reparto exclusivo de hombres, obtenemos la misma frecuencia independientemente de quien ocupe la dirección. Es decir, de 15 de cada 100, independientemente si lo dirigen en exclusiva mujeres u hombres.

Tabla 29. Frecuencia entre la ocupación del guion con tipo de protagonismo.

Frecuencia Reparto/ Guion				
	NT L	<b>M</b>	MX	H
Guion M	27	<b>26%</b>	96%	11%
Guion H	70	<b>16%</b>	14%	27%
Guion MX	25	<b>48%</b>	20%	20%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Respecto a la ocupación del guion, cuando la película la han guionizado mujeres, 26 de cada 100 veces han presentado a un reparto exclusivo de mujeres frente a 11 de cada 100 que han presentado a un reparto exclusivo de hombres. Y cuando la película la han escrito hombres, 16 de cada 100 veces han presentado a un reparto exclusivo de mujeres frente a 27 de cada 100 que han presentado a un reparto exclusivo de hombres.

A modo de conclusión observamos, de nuevo, que la ocupación del liderazgo de la película condiciona los papeles que son ocupados por mujeres o por hombres. Esto ocurre incluso cuando hablamos de las candidaturas revelación que, aunque no procedamos a su análisis completo, vamos a mencionar brevemente los resultados sobre las frecuencias.

### 2.3. Representatividad de Actrices Revelación en relación con la ocupación de los principales cargos de liderazgo fílmico.

Cuando se presentan actrices revelación, en 29 de cada 100 ocasiones la dirección está ocupada por mujeres frente a una frecuencia del 14 de cada 100 cuando la dirección la ocupan hombres. En el caso análogo, cuando la candidatura la representan actores en exclusiva, 15 de cada 100 el cargo de dirección está ocupado por hombres frente a una proporción de 6 de cada 100 cuando quien dirige es una directora. Y si referimos al guion, igual hay una probabilidad superior, de 22 de cada 100, de que cuando se presentan actrices de manera exclusiva quienes han escrito el largometraje son mujeres frente a un 17 de cada 100 que lo escriben hombres. La proporción baja hasta 4 de cada 100 cuando quien escribe el guion son mujeres y a quienes han presentado a esta categoría son hombres, frente a un 14 de cada 100 cuando quienes guionizan son hombres.

La relación entre estas variables se repite: es más frecuente que cuando el liderazgo lo ocupan mujeres sean también mujeres quienes son presentadas a las diferentes categorías y que cuando el liderazgo lo ocupan hombres sean hombres quienes seas presentados a las mismas.

### 2.4. Representatividad de actrices tras el elenco total y su relación con la ocupación de los principales cargos de liderazgo.

Finalmente, en este apartado trabajamos con todos largometrajes que se han presentado a alguna de las candidaturas anteriores y con el cómputo total de profesionales tras las mismas. Es decir, la finalidad es conocer la representatividad de actrices y actores tras el elenco completo de los largometrajes, para lo que recurrimos al sumatorio de las

categorías de protagonismo, reparto y revelación. Y estos porcentajes de resultados se ubican en los intervalos masculinizados, equitativos o feminizados.

En total, de los 122 largometrajes que conforman la muestra de ficción, solo encontramos dos que no se han presentado a ninguna de las categorías actorales. Por ello, este apartado refiere a una muestra de 120 largometrajes. Los largometrajes que, con el sumatorio de las tres categorías presentan un elenco de actrices superiores a una representatividad del 60%, representan un 18% de la muestra. Los largometrajes que presentan un elenco equitativo, con una representatividad de actrices y actores entre el 40% y el 60%, representan un 55% de la muestra y los que presentan un elenco masculinizado, con una representatividad de actrices inferior al 40%, representan un 28%.

Tabla 30. Total de largometrajes y los intervalos de representatividad respecto al sexo del elenco.

Elenco		NL	%TL
Feminizado	M +60%	21	18%
Equitativo	40% -60%	66	55%
Masculinizado	M -40%	33	28%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Comenzamos con el análisis y las referencias al liderazgo que hay tras los largometrajes que han presentado un elenco feminizado y obtenemos que, tras estos 21 largometrajes, un 43% están dirigidos por mujeres, un 5% tiene dirección mixta y un 52% están dirigidos por hombres. Pasando a la ocupación del cargo de guion, un 38% de estos están guionizados por mujeres, un 33% guionizados de manera mixta y el restante 29% están escritos en exclusiva por hombres.

Pasamos a los largometrajes que presentan un elenco en términos equitativos y obtenemos que el 29% de ellos están dirigidos por mujeres, frente a un 71% que están dirigidos por hombres. Respecto a la ocupación del guion, obtenemos que el 24% están guionizados por mujeres, el 18% están guionizados por mujeres y hombres y el restante 58% están guionizados por hombres. Finalmente, en los largometrajes que presentan un

elenco masculinizado obtenemos que el 21% de ellos están dirigidos por mujeres y el 79% están dirigidos por hombres. Tras la ocupación del guion, la distribución es del 70% guionizados por hombres, 12% guionizados por mujeres y un 18% de guion mixto.

Tabla 31. Ocupación de los principales cargos de liderazgo y los intervalos de representatividad del elenco.

	Nº	DIRECCIÓN			GUIÓN		
		%M	%MX	%H	%M	%MX	%H
FEMINIZADO	18%	43%	5%	52%	38%	33%	29%
EQUITATIVO	55%	29%	-	71%	24%	18%	58%
MASCULINIZADO	28%	21%	-	79%	12%	18%	70%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Comparando estos resultados obtenemos que el liderazgo de los largometrajes determina o condiciona la participación de actrices y actores en el elenco de largometrajes. Los largometrajes liderados por directoras presentan el mayor porcentaje de distribución en el feminizado (43%). Por la parte de la dirección masculina, presenta su mayor representatividad en la categoría de elenco masculinizado (79%). Esta dinámica también se mantiene si pasamos al cargo de guion, en cuyo caso, cuando las guionistas son mujeres, hay un elenco feminizado en un 33% de las ocasiones y, cuando el cargo está masculinizado, su elenco también, con un 70% de elenco masculinizado.

En definitiva, a lo largo de todo el apartado se puede observar cómo existe una relación entre quienes aparecen en pantalla, tanto si son protagonistas, de reparto o en general quienes forman el elenco de la película, con quienes ocupan los principales puestos de liderazgo. Esta relación favorece a una representatividad mayor de hombres en pantalla cuando quienes producen, dirigen y guionizan son hombres. Y una representatividad mayor de actrices cuando quienes producen, dirigen y guionizan son mujeres.

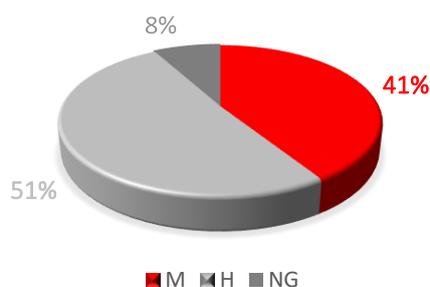
## II. Representatividad de las actrices en los carteles de los largometrajes españoles

---

En esta aproximación al estudio sobre aspectos que puedan ofrecer información sobre la situación de las actrices y su representatividad en los largometrajes españoles, procedemos a realizar un análisis sobre la representatividad que estas tienen en los carteles de los largometrajes. La muestra de largometrajes procedentes de la candidatura a mejor película asciende a 199 largometrajes, donde se incluyen largometrajes de Ficción, Documental y Animación. Sobre este total, se identifican 18 carteles sin presencia de personas o personajes. Descartando esta tipología de carteles, la muestra con la que trabajamos es de 181.

En los 181 carteles se ha contabilizado que aparecen un total de 576 personas o personajes, de las cuales el 41% han sido identificadas o leídas como mujeres, el 51% como hombres y sobre el restante 8% no se ha podido realizar una lectura de género en relación a las categorías anteriores.

Representatividad de personajes en los carteles de los largometrajes 2023



Tras esta categoría de personajes sin lectura clara de género en términos binarios incluyen personas adultas (aproximadamente un 11%) y menores de edad sin referencias binarias (aproximadamente un 16%), pero también se incluyen siluetas y rostros parciales (aproximadamente un 42%) o personajes animados (aproximadamente un 31%).

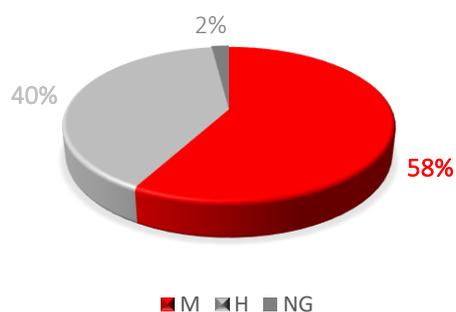
Los carteles que están únicamente protagonizados por mujeres representan un 36% del total, frente a un 23% de ocupación exclusiva de hombres y una representatividad de un 1% sin lectura clara de género. La mayoría de los carteles, por tanto, se presentan

protagonizados en la modalidad mixta, con una representatividad del 40% donde incluyen la presencia de mujeres, hombres y, aunque con una presencia minoritaria, de personajes sin referencias de género en términos binarios.

1. La ocupación del espacio en los carteles donde la representatividad de personajes es mixta

Centrándonos únicamente en los carteles con representatividad mixta, obtenemos que el número de mujeres es de 148, el de personajes sin referencias de género en términos binarios 7 y el número de hombres representados asciende a 215. En términos porcentuales identificamos un 40% de representatividad de mujeres en los carteles mixtos, un 2% de personajes sin referencias de género y un 58% de representatividad de hombres. Estos porcentajes señalan que en los carteles con presencia mixta la proporción de hombres es superior al de mujeres o personajes sin referencias de género en términos binarios, aunque la representatividad se incluya en intervalos equitativos respecto a representatividad de mujeres y hombres.

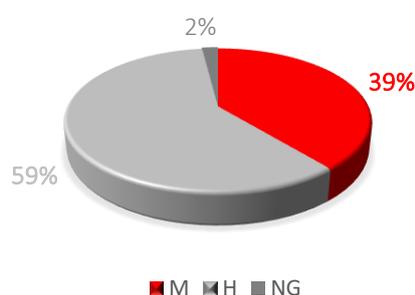
Representatividad de género en los carteles con presencia mixta



Continuamos con la agrupación de estos datos en función de la ocupación del plano o proporción de plano de los personajes en la composición del cartel. Diferenciamos entre quien o quienes ocupan el primer plano o en proporción el tamaño superior, el segundo plano o si se sitúan en un mismo plano y proporciones similares.

Sobre este criterio obtenemos que, en los 72 carteles con presencia mixta, en el 24% de ellos las mujeres están ubicadas en primer plano o en una proporcionalidad notablemente superior al resto de personajes, en el 36% de ellos son los hombres quienes toman este plano y en un 1% quien ocupa el primer plano es un sin referencias a los géneros binarios. Y en el porcentaje restante, un 39%, los personajes ocupan el mismo plano y/o con proporciones similares.

Representatividad de género en los carteles con presencia mixta



Finalmente, si nos centramos solo en los carteles donde no comparten el mismo plano, es decir, eliminando los carteles donde se sitúan a mismo plano, la distribución obtenida es de un 39% de carteles donde las mujeres aparecen en primer plano frente a un 59% de primeros planos ocupados por hombres y un 2% personas o personajes sin referencias de género en términos binarios. En otras palabras, en los carteles donde aparecen personas de diferente género y la ocupación del plano no es la misma; quienes suelen ocupar la primera posición o en su defecto una proporcionalidad superior en tamaño son hombres.

## 2. Presencia y representatividad de la diversidad étnico-racial

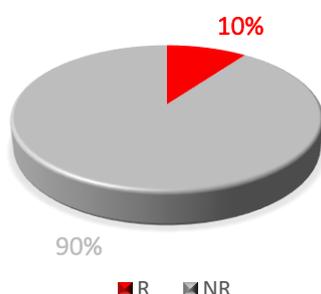
Volvemos a trabajar sobre la muestra total de carteles, sobre los 181 largometrajes, e incluimos a estudio la variable de la diversidad étnico-racial. La inclusión de esta variable presenta una dificultad fundamental y es que se procede desde la lectura externa (no racializada) que se basa, principalmente, en el color de la piel de los personajes, aunque

también está apoyada en la lectura del título del largometraje, la sinopsis y/o el visionado del tráiler en los casos donde ya ha habido una lectura o duda sobre la racialización de algún personaje. Por ello, señalar que este procedimiento supone no solo una dificultad sino también una limitación en la identificación de la diversidad étnico-racial por lo que los resultados se presentaran en términos aproximados.

Por personas racializadas entendemos que todas las personas tenemos una adscripción racial, pero que este término se utiliza para referir a aquellas personas no blancas o con rasgos no caucásicos, como bien señalan las compañeras María Marcos Ramos y Beatriz González de Garay en el Informe ‘Mujeres migrantes y/o racializadas en el audiovisual español’ publicado en 2022. Para la agrupación de personajes racializados nos apoyamos también en este informe que, a su vez, refiere a la categorización usada en el Informe ODA (2022), donde distinguen entre personas latinas, gitanas, negras, árabes, asiáticas, y, añadimos, indias. Y cuando referimos a personas o personajes no racializados, hablamos de aquellas enmarcadas dentro de la lectura blanca, occidental o caucásica.

Tras estas aclaraciones obtenemos los siguientes resultados. Los personajes leídos desde la racialización aparecen en un 10% de los carteles estudiados. Es decir, se identifica diversidad étnico-racial en 18 de los 181 largometrajes. Sobre estos 18 carteles, en el 56% de ellos aparecen mujeres racializadas frente al 44% de los carteles donde aparecen hombres racializados.

Representatividad de carteles con personajes o personas racializadas



No se he identificado ningún cartel en el que aparezcan mujeres y hombres racializados simultáneamente, mientras que sí aparecen con otra u otras personas racializadas del

mismo género y/o, en la mayoría de los casos, compartiendo cartel con personajes no racializados independientemente del género.

También podemos añadir que en 6 de los 18 carteles se identifica la presencia exclusiva de personajes racializados, lo que supone un 33% respecto al total de carteles donde aparecen personajes racializados y solo un 3% respecto al total de carteles analizados. Centrándonos en los personajes racializados que protagonizan los carteles, en cuatro de los casos estos personajes son mujeres y, en los dos casos restantes, son hombres racializados quienes protagonizan el cartel. En términos porcentuales los carteles protagonizados por mujeres racializadas representan en un 67% y los protagonizados por hombres un 33%.

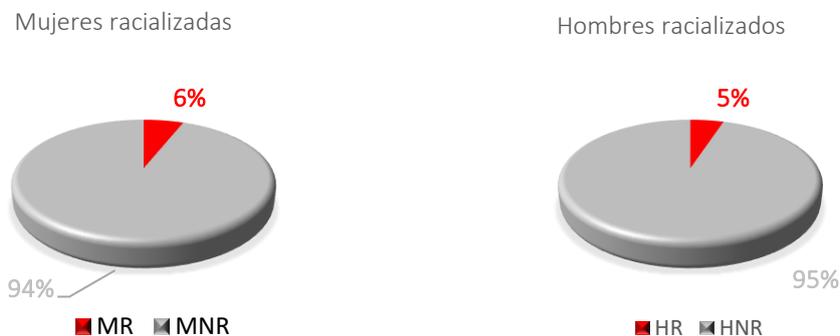
Otro dato interesante sobre estos 6 carteles es que refieren a 3 largometrajes documentales, dos de ficción y otro de animación. En concreto, podemos diferenciar que dos de los tres documentales están protagonizados por mujeres, 3 mujeres gitanas y vinculadas al flamenco, y en el otro aparecen dos hombres árabes cuya trama gira en torno a una excavación en Jordania. En el cartel de ficción aparece una mujer negra (senegalesa) cuya trama está vinculada a la migración. El cartel otro cartel de ficción está protagonizado por un hombre latino y la trama se desarrolla entre dos países de América latina. Y en el restante largometraje de animación aparece ilustrada una joven mujer india cuya identidad racializada también atraviesa al personaje.

La lectura inversa a este dato señala que en el 67% de los carteles donde aparecen personajes racializados, estos comparten cartel con personajes no racializados. Sería interesante indagar si en estos casos la racialización de los personajes esta también estrechamente ligada con el guion o no.

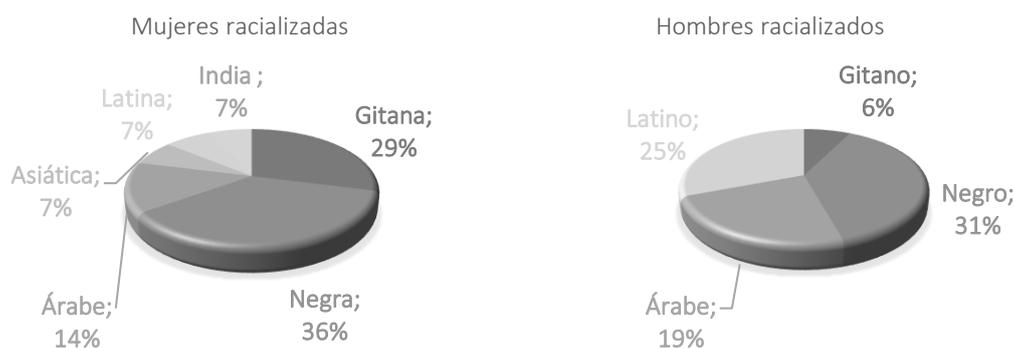


Volvemos al total de personajes leídos desde la racialización, que suman un total de 30, donde el 47% se han identificado como mujeres y un 53% hombres. Esto supone que los personajes racializados representan un 5% frente a un 95% de personajes blancos.

El total de mujeres racializadas suponen un 6% del total de mujeres representadas en los carteles. Las mujeres racializadas aparecen representadas en 10 de los carteles analizados: 1 largometraje de animación, 6 de ficción y 3 documentales. El 29% de las mujeres leídas desde la racialización son gitanas, el 36% negras, el 14% árabes y, coincidiendo en un 7%, están representadas asiáticas, indias y latinas. Es interesante destacar que, en el caso de las mujeres gitanas, tres de las cuatro están presentes en documentales, lo que reduce al mínimo su presencia en ficción. También podemos señalar que del total de mujeres racializadas que aparecen en los carteles sobre el 21% de ellas se refiere o inscribe una historia de migración, sobre el 14% la sinopsis refiere a que la trama se desarrolla en el país de origen y sobre el restante 64% no se hace referencia a la racialización o a la migración del personaje en la sinopsis del largometraje.



En el caso de los hombres racializados, representan un 5% respecto al total de hombres que conforman la muestra y se distribuyen en un 31% de hombres negros, 19% árabes, 25% latinos y 6% gitanos. La mayoría de ellos aparecen en los carteles junto con personajes no racializados y en largometrajes de ficción. Únicamente sobre un 13% de estos personajes se hace referencia explícita migratoria respecto de España, un 25% se sitúan junto a la trama en los países de origen y respecto del 63% restante no hay referencias a la racialización o migración en la sinopsis del largometraje.



Antes de finalizar este apartado cabe señalar que se ha identificado un cartel donde aparece una mujer racializada cuya representación es a través de uniforme de camarera o de servicio doméstico y en un plano acentuadamente diferente al resto de los personajes no racializados que ocupan el cartel. La mujer racializada aparece situada en el fondo o plano más lejano y a la izquierda, apenas identificable si no se presta atención. También se ha identificado otro cartel donde aparecen dos hombres negros con referencias claras de pertenencia a sociedades tribales. Ambas películas están catalogadas como ficción y, si bien desde el análisis del cartel no se puede extrapolar a su vinculación y pertinencia con la trama, cabe señalar que sería importante una línea de análisis donde revisar la estereotipación de los personajes racializados en los largometrajes españoles.

Con ello, puntualizar que no es solo importante la presencia de personajes racializados, que según esta aproximación ya es mínima, sino que la representación de estos abogue por reducir el racismo social, favorezca la inclusión y la diversidad cultural y no por la reafirmación del uso estereotipado en los papeles racializados. Esta línea lleva también a reflexionar sobre cuántos de estos papeles o personajes exigen de la racialización del mismo, por lo que sería interesante conocer en qué medida la representatividad de personas racializadas es posible fuera de papeles con exigencia de racialización o migración. En otras palabras, en este caso extrayéndolas del punto 4 de las conclusiones del Informe Mujeres migrantes y/o racializadas en el audiovisual español: “Se debe ofrecer una representación igualitaria y no estereotipada de las mujeres migrantes y/o racializadas en la ficción audiovisual española. No solo debe cuidarse en términos cuantitativos (que aparezcan más mujeres migrantes y/o racializadas), sino también en

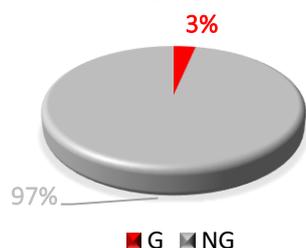
términos cualitativos (los personajes de mujeres migrantes y/o racializadas deben ser tratados como un personaje más, cuidar su caracterización y no recurrir a la estereotipación)”).

### 3. Presencia y representatividad de los cuerpos no normativos

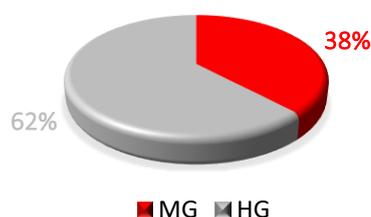
En este apartado incluimos referencias a los cuerpos no normativos, entendiendo como tal la representatividad y representación de aquellos cuerpos que se alejan de la normatividad. A continuación, se hace referencia, por un lado, a la lectura en torno a la representatividad de los cuerpos gordos, y, por otro lado, se refiere a los cuerpos sobre los que se hace una lectura en torno a la diversidad funcional o discapacidad física o psíquica.

Comenzando con los cuerpos que pueden ser leídos desde la ‘gorditud’, identificamos la presencia de 8 personajes distribuidos en 6 carteles de los 181 carteles analizados. Es decir, aparecen representados en un 3% de los carteles de los largometrajes. En base al género, podemos referir a una representatividad de mujeres con corporalidad gorda del 38% frente a un 62% de hombres.

Representatividad de carteles con personajes gordos



Personajes gordos y género

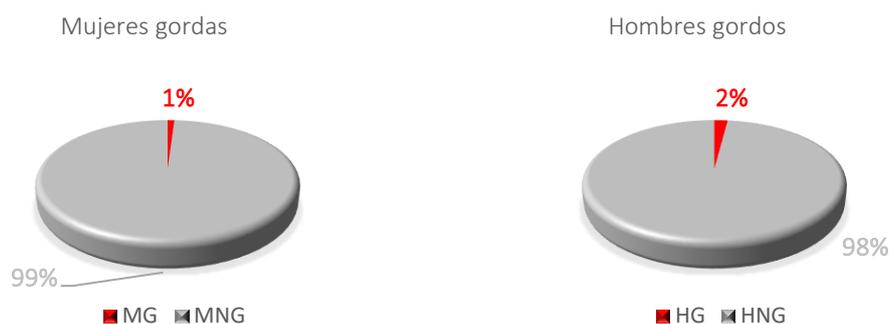


En base a estos resultados, obtenemos que la representación de los cuerpos gordos es minoritaria, pero que además la represión sobre el cuerpo de las mujeres es aún mayor que la ejercida sobre los cuerpos de los hombres. Esto lleva consigo una barrera añadida a la representatividad de mujeres gordas en los carteles de los largometrajes. En los 6

carteles donde se han identificado personajes gordos, sólo en uno de ellos aparece o está protagonizado en exclusiva por una corporalidad gorda, en cuyo caso es una mujer. Los carteles protagonizados por personajes gordos representan el 17% frente al 83% que aparecen en compartiendo cartel con personajes con cuerpos normativos.

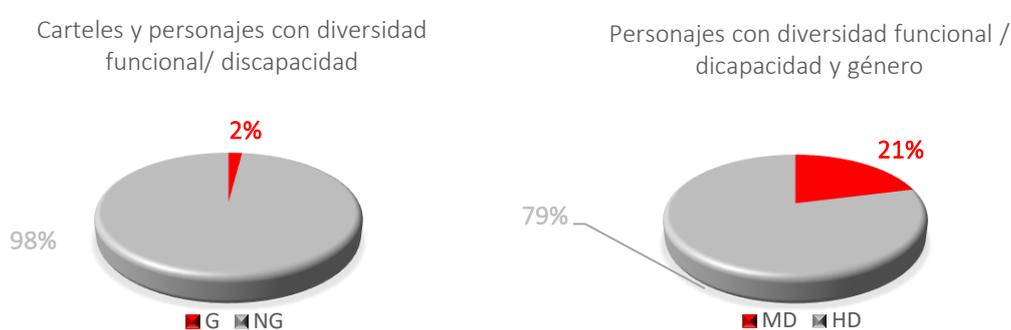
Nos interesamos por saber un poco más sobre esta película protagonizada por una mujer gorda y, aunque en la descripción del largometraje no se refiere a la corporalidad de la misma, sí se hace mención a ella en el tráiler. Con ello, lo que tratamos de manifestar es que no es solo cuestión de que las mujeres gordas, o las personas gordas, estén presentes en el audiovisual o en los carteles de los largometrajes, sino que también es importante la representación, el tratamiento y la historia que se cuenta a partir de ellas o a través de ellas. En esta primera aproximación de estudio no vamos a profundizar más, pero sería interesante poder hacer un estudio más exhaustivo sobre estas cuestiones.

Respecto a la muestra global de personajes, las personas que reflejan o de las cuales se puede inferir una corporalidad gorda representan un 1% del total. Y respecto a las muestras por género, éstas representan un 1% sobre la muestra de mujeres y un 2% sobre la muestra de hombres. De nuevo, estos resultados ponen de manifiesto la poca presencia de personajes gordos, con especial exclusión de las actrices o mujeres gordas.



Sobre la diversidad funcional o discapacidad física o psíquica encontramos resultados muy parecidos. En este caso, tiene especial peso la película de *Campeones*, donde aparecen 12 personajes de los 14 personajes identificados. La representatividad de la discapacidad está presente en 3 de las 181 portadas analizadas, lo que supone un 2%

respecto al total, pero el 86% de estos personajes están concentrados en un solo cartel. Es decir, un 33% de los carteles donde se reflejan cuerpos con discapacidad está protagonizado, en exclusiva, por personajes con discapacidad y cuya trama esta vertebrada por ella. Si en esta película no estuviera la representatividad de la discapacidad o diversidad funcional, esta sería prácticamente nula, pero además volvemos a obtener que, cuando aparecen personajes no normativos, es porque la trama trata sobre ello, lo cual no refleja la inclusión real de los mismos en el audiovisual.



En base al género de los personajes, identificamos 3 mujeres y 11 hombres, de manera que las mujeres con diversidad funcional o discapacidad representan un 21% y los hombres un 79%. Respecto a la muestra total de personajes, las mujeres con diversidad o discapacidad representan un 1% de las mujeres que aparecen en los carteles y los hombres con diversidad o discapacidad representan un 4% de la muestra de hombres total.



En base a estos resultados podemos concluir que los cuerpos que aparecen y protagonizan los carteles de los largometrajes son, casi en su totalidad, cuerpos normativos, ya que aquellos que recogen diversidad sobre los cuerpos solo están representados entre el 2% y el 3% del total de los carteles.

Bajo el análisis de género también obtenemos como la no normatividad es más dura y excluyente con las mujeres. En el caso de personajes gordos, solo un 38% de estos son mujeres y descienden hasta el 21% en la representatividad de mujeres con discapacidad o diversidad funcional. En ambos casos, las mujeres representan únicamente un 1% sobre la muestra total de mujeres que aparecen en los carteles.

Finalmente, parece ocurrir que la representación de personajes gordos o con discapacidad o diversidad funcional aparecen, mayoritariamente, cuando se tratan de aspectos vertebrales e identitarios del personaje que aparece reflejado en el guion. Sería interesante profundizar en esta línea de análisis y constatar si esto es así y si ocurre con todas las características sociodemográficas e identitarias no normativas según los discursos hegemónicos.

#### 4. Presencia y representatividad cuerpos desnudos

Continuando con el análisis de los cuerpos, nos ha resultado interesante reflejar si los carteles de los largometrajes hacen uso o no de los desnudos totales, parciales o sugiriendo la desnudez sobre los cuerpos.

En base a este criterio se han localizado 13 carteles de películas, un 7% del total, que han recurrido a la representación o sugestión de desnudos completos, parciales o sugeridos en sus carteles. Como dato interesante podemos destacar que en 4 de estos carteles aparecen referencias a la representación o sugestión de desnudos de mujeres y hombres simultáneamente, lo cual hace referencia bastante directa a la vinculación afectivo sexual de sus personajes dentro de la heteronormatividad.

En total, se han contabilizado 7 mujeres que son representadas desde la desnudez (total, parcial o sugerida) y de las cuales solo 1 de ellas aparece retratada desde el desnudo

completo. En el caso de los hombres, el número total asciende a 18 personajes representados desde la desnudez (total, parcial o sugerida), de los cuales 16 han sido retratados desde la sugerencia de desnudo o desnudo parcial y los otros 2 han sido representados desde la desnudez completa. Finalmente, se identifica un personaje sin referencia de géneros binario retratado desde la desnudez parcial.

En este caso, el recurso del uso de la desnudez de los cuerpos como reclamo, especialmente el de las mujeres, es reducido. Este aspecto puede estar señalando, aunque no podamos comparar con otros años, que la cosificación del cuerpo de las mujeres en el sector del largometraje está en desuso.



La representatividad de los hombres desde el desnudo es superior al de las mujeres. No obstante, este dato refleja de la desigual aceptación, permisibilidad y erotización de los cuerpos. Es decir, referimos a que se han contabilizado de igual manera los desnudos totales y parciales, lo cual implica que si un hombre aparece sin camiseta entra en el cómputo. Y, en concreto, encontramos un cartel donde aparecen simultáneamente 10 hombres de los 16 que aparecen en esta categoría. En otras palabras, aparecen más hombres reflejados desde el desnudo porque los desnudos parciales del cuerpo se han computado igual, aunque socialmente no tengan el mismo trato. El 63% de estos desnudos refieren a la representación de hombres sin camiseta. Y por añadir otro dato, ninguno de estos cuerpos desnudos muestra a una persona con cuerpo no normativo.

Finalmente, cabe señalar que se ha identificado un cartel donde aparece un maniquí de mujer desnuda compartiendo cartel con 6 hombres vestidos. Esta representación del cuerpo desnudo femenino no se ha contabilizado en los datos anteriores, pero es

interesante señalar el uso de este recurso cuando venimos señalando precisamente la poca cosificación en el tratamiento de los cuerpos de las mujeres en los carteles de los largometrajes de 2023.



#### 5. Presencia y representatividad de las edades.

Finalmente, se ha procedido al registro de la edad aproximada de quienes aparecen en los carteles. Este apartado es bastante subjetivo, por lo que referiremos a una aproximación de la lectura de la edad y no a resultados exactos, ya que dicha lectura procede del registro manual y externo, por tanto, subjetivo. Se han agrupado las edades en 7 tramos: niñez (0-12 años), adolescencia (13-20 años), juventud (21- 30 años), adultez joven (31- 40 años), adultez intermedia (41- 50 años), adultez tardía (51- 60 años) y ancianidad (+ 60 años). La lectura de edad se ha podido realizar en 542 de las personas que aparecen en los carteles de los largometrajes. No se ha podido realizar sobre la totalidad de personas, ya que en ocasiones hay personas de espaldas, siluetas u otras casuísticas que imposibilitan o complican este proceso.

El 41% de estos personajes han sido leídas como mujeres, el 2% como personajes sin una lectura clara de género binaria y el 58% como hombres. Y si comparamos la representatividad de mujeres y hombres por franja de edad, podemos observar en esta aproximación de datos que, hasta los 40 años, la distribución entra en intervalos equitativos. Las mujeres alcanzan porcentajes superiores en la segunda y tercera franja, es decir, desde los 13 hasta los 30, llegando a representar un 56% y un 54%

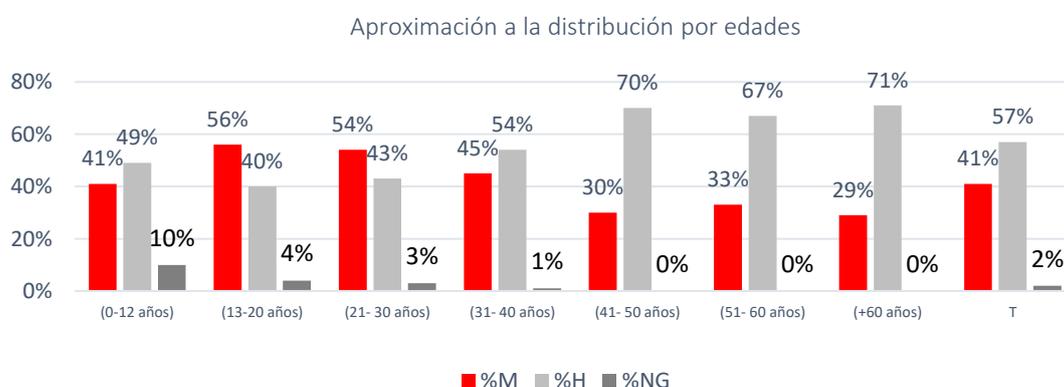
respectivamente sobre cada tramo. A partir del tramo 5, de 41 años en adelante, la distribución torna masculinizada con un descenso de representatividad de mujeres al 30% en edades comprendidas entre los 41 años y los 50 años, del 33% de 51 años a 60 años y hasta mínimos del 29% en mayores de 60.

Tabla 32. Distribución de la representatividad por tramos de edad y género

		M	H	NB	T	%M	%H	%NB
1	(0-12 años)	21	25	5	51	41%	49%	10%
2	(13-20 años)	31	22	2	55	56%	40%	4%
3	(21- 30 años)	49	39	3	91	54%	43%	3%
4	(31- 40 años)	46	55	1	102	45%	54%	1%
5	(41- 50 años)	23	53	0	76	30%	70%	0%
6	(51- 60 años)	23	46	0	69	33%	67%	0%
7	(+60 años)	29	70	0	99	29%	71%	0%
T		222	310	10	542	41%	57%	2%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Concretamente, en la niñez (0-12 años) las mujeres representan un 41%, los hombres un 49% y los personajes sin referencias binarias un 10%. En la adolescencia (13-20 años) las mujeres representan un 56%, los hombres un 40% y los personajes sin referencias binarias un 4%. En el tramo de juventud (21- 30 años) las mujeres representan un 54%, los hombres un 43% y los personajes sin una lectura clara de género binaria un 3%.



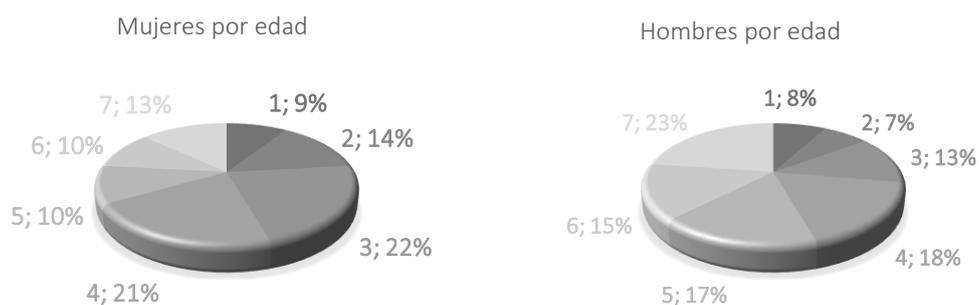
En la adultez joven (31- 40 años) las mujeres representan un 45%, los hombres un 54% y los personajes sin referencias binarias un 1%. En la adultez intermedia (41- 50 años) las mujeres representan un 30%, los hombres un 70% y los personajes sin referencias binarias un 0%. En la Adultez tardía (51- 60 años) las mujeres representan un 33%, los hombres un 67% y los personajes sin referencias binarias un 0%. Y en la ancianidad (+ 60 años) las mujeres representan un 29%, los hombres un 71% y los personajes sin referencias binarias un 0%.

Tabla 33. Distribución Intragénero por edad

		<b>%M</b>	<b>%H</b>	<b>%NB</b>
<b>1</b>	(0-12 años)	<b>9%</b>	8%	50%
<b>2</b>	(13-20 años)	<b>14%</b>	7%	20%
<b>3</b>	(21- 30 años)	<b>22%</b>	13%	30%
<b>4</b>	(31- 40 años)	<b>21%</b>	18%	10%
<b>5</b>	(41- 50 años)	<b>10%</b>	17%	0%
<b>6</b>	(51- 60 años)	<b>10%</b>	15%	0%
<b>7</b>	(+60 años)	<b>13%</b>	23%	0%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Finalmente, presentamos la distribución intragénero que refiere a la distribución por edades dentro del propio género. Obtenemos que las mujeres que aparecen en los carteles alcanzan los porcentajes más altos de distribución entre 21 años y 40 años. El 22% de estas mujeres se sitúan entre los 21 y los 30 años y el 21%, entre los 31 y los 40 años. Los porcentajes más bajos los alcanza de los 41 a los 60 años, con una representatividad aproximada por tramos del 10% o por debajo de los 12 años, con una representatividad del 9%. En cambio, los hombres destacan estar más representados en la edad más avanzada, a partir de 60 años, con una representatividad del 23%. Solo alcanza valores por debajo del 10% en los tramos de edad inferiores a los 20 años. Es resumen, obtenemos que el edadismo que afecta y expulsa a las actrices en la representatividad de personajes de edades superiores no solo no afecta, sino beneficia, a los actores cuya representatividad en edades avanzadas es notoriamente superior al de las mujeres.



Con esta segunda línea de análisis hemos obtenido que la presencia de actrices y actores es más o menos equitativa, con un 41% de mujeres y un 51% como hombres. Y, aunque las actrices protagonizan más carteles que ellos, un 36% del total frente a un 23%, cuando comparten cartel son ellos quienes ocupan el primer plano o en una proporcionalidad notablemente superior al resto. También hemos obtenido que los personajes racializados, gordos o con discapacidad o diversidad funcional son minoritarios, representan un 5% del total en el caso de la diversidad racial y coincide en un 1% cuando se refiere a cuerpos no normativos. Las mujeres racializadas representan un 47%, las mujeres gordas un 38% y las mujeres con diversidad o discapacidad representan un 21%. Y si atendemos a la edad, la representatividad de las actrices desciende a partir de los 41 años tornando las franjes de edad superiores masculinizadas. Es decir, en esta aproximación obtenemos que la no normatividad parece ser más excluyente con las mujeres que con los hombres.

Además de ello, se intuye que la representatividad de la otredad, de personajes con discapacidad, gordos o racializados, aparecen generalmente por exigencias procedentes del proceso creativo del guion. Sería interesante, por tanto, poder constatarlo y realizar un estudio con mayor capacidad de profundización que pueda llegar a mostrar resultados sobre si la presencia de estos personajes refuerza estereotipos o si por el contrario rompen con estos, etc. Es decir, la igualdad en el sector y en la representatividad de mujeres gordas, racializadas, viejas, con discapacidad, trans, lesbianas o sea cuales sean los ejes de opresión que las puedan atravesar y situarlas en la otredad de los personajes representados en los largometrajes españoles llegará cuando estos personajes puedan ocupar un papel que no haya sido prediseñado desde la propia interseccionalidad.

---

## CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO I:

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

---

### **Objetivo 1:** Mujeres tras la cámara

1. El sector del largometraje español, según los datos de 2023, continúa siendo un sector como masculinizado. El 38% de los puestos están ocupados por mujeres y 62% por hombres. Estos porcentajes de distribución están cerca, a dos puntos, de situarse en el intervalo mínimo de la distribución equitativa. Pese a ello, en su estructura interna se identifica la segregación horizontal y vertical de género.
2. Los cargos feminizados representan un 25% y son: Diseño de Vestuario (85% de mujeres y un 15% de hombres), Maquillaje y Peluquería (81% mujeres - 19% hombres) y Dirección Artística (64% mujeres - 36% hombres). Los cargos con una distribución equitativa representan un 8% y el cargo que lo conforma es Dirección de Producción (51% de mujeres y 49% de hombres). Los cargos masculinizados representan un 67% y son: Dirección de Fotografía (19% de ocupación de mujeres y un 81% de hombres), Sonido (24% mujeres - 76% hombres), Dirección (29% mujeres - 71% hombres), Composición Musical y Efectos Especiales (30% mujeres - 70% hombres), Producción y Montaje (31% mujeres - 69% hombres) y Guion (35% mujeres - 65% hombres). Los cargos feminizados comparten vinculación con el área de la estética la distribución equitativa, vinculada con la organización, donde tradicionalmente el rol de las mujeres es también reconocido, y los cargos masculinizados, aunque con una gama mucho más amplia de posibilidad, vinculan con la creatividad, el liderazgo o la alta tecnologización de la actividad a desarrollar, lo cual también encaja y atiende al rol tradicional masculino.
3. La segregación vertical, que refiere a la ocupación en la jerarquía, señala que las mujeres están más representadas en la base de la estructura laboral y disminuyen

sustancialmente a medida que se asciende a los cargos altos. La base incluye el Grupo Técnico-Estético, donde las mujeres representan un 75%, y el Grupo Técnico-Especialista, con un 36% de mujeres. En el grupo intermedio, Grupo Organizativo, éstas representan el 55% del total y el 32% en el siguiente, que es el Grupo Técnico-Artístico. Finalmente, las mujeres ocupan el 27% del grupo superior, Grupo Directivo.

4. Respecto al análisis por tipos de largometraje y su comparativa, concluimos que los tres tipos de largometrajes son sectores masculinizados, con diferentes intensidades. Ficción tiene una ocupación cercana a los intervalos de igualdad, con un 39% de mujeres y 61% de hombres, Documental resulta con un 38% de mujeres y un 62% de hombres, y Animación, un 22% de mujeres y 78% de hombres.
5. En las estructuras internas de los tres tipos de largometrajes se reproducen los dos tipos de segregación laboral de género explicadas. No obstante, se encuentran algunas diferencias y similitudes a través de sus resultados, pero tienen a coincidir en la reproducción de dichos fenómenos.
6. La lectura positiva del histórico refleja que, en este tiempo, la presencia de mujeres ha experimentado un crecimiento paulatino y, con ello, se muestra una tendencia clara a la reducción de la desigualdad. En concreto, la representatividad de mujeres ha pasado de alcanzar valores mínimos los tres primeros años, oscilando entre un 24% o el 26%, hasta alcanzar un 38% en 2023. La brecha de género se está reduciendo y obtenemos una media de crecimiento de 8 puntos porcentuales en los nueve años registrados.
7. En el histórico también se refleja que el 67% de cargos estudiados están masculinizados, el 17% resultan feminizados y el otro 17% computa en términos equitativos. A través de esta diferencia en la ocupación de unos cargos u otros por parte de sus profesionales, observamos cómo se reproduce la segregación horizontal y vertical año tras año.

8. Históricamente, los cargos de Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería reiteran su sobrerrepresentatividad de mujeres en los nueve años estudiados. En caso de Diseño de Vestuario, la media de crecimiento en nueve años es cero. En cambio, por la parte de Maquillaje y Peluquería, hay un crecimiento del 7%. El cargo de Dirección Artística, los siete primeros años del histórico ha resultado con distribución equitativa y los dos últimos años ha pasado a incorporarse como cargo feminizado, pues la representatividad de mujeres ha llegado a un 63% en 2022 y un 64% en 2023. De media, ha experimentado un crecimiento del 12%. En el caso de Dirección de Producción, con distribución equitativa a excepción del año 2017, obtiene un crecimiento medio del 5%.
9. El resto de los cargos son los tradicionalmente masculinizados y obtenemos que todos ellos han experimentado un crecimiento medio positivo a lo largo de este periodo temporal. El cargo con mayor índice de masculinización en el histórico es Dirección de Fotografía y la media de crecimiento resulta de 8 puntos. Sonido obtiene un crecimiento medio de 10 puntos, 9 en Dirección y 17 en Composición Musical. Los cargos de Producción y montaje tienen un crecimiento medio 3 puntos y Guion y Efectos Especiales un crecimiento de 13 puntos.
10. A grandes rasgos podemos indicar que estos aumentos de representatividad de mujeres en el sector están relacionados con la evolución del baremo para fomentar la igualdad de género presente en las ayudas estatales, ya que desde que intensifica los puntos y los cargos a puntuar, los índices de desigualdad se han reducido notoriamente.

## **Objetivo 2:** Mujeres delante de cámara

1. Realizar un estudio sobre la situación de las actrices a través de las categorías actorales a los Premios Goya no es recomendable, puesto que solo con estos datos no se extrae información relevante. Tras la candidatura a Protagonista obtenemos una distribución de actrices y actores del 50%. En la categoría de

Reparto, 45% de actrices y 55% de actores. Y en Revelación un 51% de actrices y un 49% de actores.

2. Si en vez de agrupar los datos por profesionales los agrupamos por el número de largometrajes que presentan a actrices en exclusiva, actores en exclusiva o actrices y actores de forma simultánea, obtenemos lo siguiente: a la categoría Protagonista, un 31% de los largometrajes han presentado a actrices, un 28% a actores y un 42% han presentado protagonismo mixto. En Reparto, 9% exclusivo de mujeres, un 74% mixto y un 17% exclusivo de hombres. Revelación, el 33% de los largometrajes han presentado en exclusiva a actrices, el 24% ha presentado solo a actores y el 42% han presentado de manera simultánea a actrices y actores.
3. En resumen, si estas categorías recogieran la realidad de los largometrajes podíamos concluir que en la mayoría de estos quienes ostentan el protagonismo y la trama son mayoritariamente actrices y actores simultáneamente, con especial énfasis cuando hablamos del reparto donde la modalidad mixta llega a un 74% del total. Y si refiriéramos solo a los largometrajes que han presentado candidaturas exclusivas de actrices o actores, podríamos indicar que son algo superiores los que están protagonizados en exclusiva por mujeres, que representan un 31% frente a un 28% de protagonismo exclusivo de hombres, pero en contraposición hay muy pocos largometrajes cuyos repartos estén sostenidos en exclusiva por estas, un 9% frente a un 24% de reparto exclusivo de hombres.
4. Avanzamos y ponemos en relación la presencia de actrices y actores tras estas categorías y su relación con quién o quiénes ocupan los puestos de liderazgo en los largometrajes y obtenemos que, cuando dirigen y guionizan mujeres, hay más largometrajes protagonizados por mujeres, con reparto exclusivo de mujeres y, en general, con más mujeres en el elenco. Los datos obtenidos son los siguientes:
  1. Los largometrajes liderados por mujeres y protagonizados en exclusiva por mujeres suponen un 13% frente a un 7% en donde los protagonizan en exclusiva hombres. Cuando dirigen y guionizan hombres, la representatividad de largometrajes protagonizados en exclusiva por

mujeres es más baja que los protagonizados por hombres, con una representatividad del 37% frente al 59%. También cabe señalar que, cuando hay protagonismo mixto, en un 96% de las ocasiones encontramos que quienes escriben la obra son mujeres, mientras que el caso opuesto se reduce al 14%. Es decir, contar con mujeres tras este cargo aumenta considerablemente las posibilidades de que haya mujeres en el largometraje, bien porque lo protagonicen en exclusiva o por que compartan protagonismo.

2. Si referimos al reparto, obtenemos que cuando se ha presentado reparto exclusivo de mujeres ambas modalidades sobre de la ocupación del liderazgo coinciden en una representatividad del 30%. Cuando se han presentado a actores de forma exclusiva, tras el 56% de los largometrajes encontramos liderazgo masculino, frente a un 17% de liderazgo por parte de mujeres.
  3. Finalizando este apartado se trabaja con el elenco completo que cada largometraje ha presentado a las diferentes candidaturas. El 43% de los largometrajes con elenco feminizado están dirigidos por mujeres, un 5% tiene dirección mixta y un 52% dirigidos por hombres. Pasando a la ocupación del guion, un 38% de estos están guionizados por mujeres, un 33% guionizados de manera mixta y el restante 29% están escritos en exclusiva por hombres. Los largometrajes que presentan un elenco en términos equitativos se distribuyen en un 29% dirigidos por mujeres frente a un 71% dirigidos por hombres. Y tras el guion, obtenemos que el 24% están guionizados por mujeres, el 18% están guionizados por mujeres y hombres y el restante 58% están guionizados por hombres. Finalmente, en los largometrajes que presentan un elenco masculinizado, el 21% de ellos están dirigidos por mujeres y el 79% están dirigidos por hombres. Tras la ocupación del guion, la distribución es del 70% guionizados por hombres, 12% guionizados por mujeres y un 18% de guion mixto.
5. En un segundo objetivo pasamos a analizar los carteles de los largometrajes y sobre el total de personajes que aparecen el 41% han sido identificadas como mujeres,

el 51% como hombres y un 8% sin posibilidad de asignación binaria de género. En esta última categoría se incluyen personas adultas (11%) y menores de edad (16%) así como siluetas y rostros parciales (42%) o personajes animados (31%).

6. Los carteles que están únicamente protagonizados por mujeres representan un 36% del total, frente a un 23% de ocupación exclusiva de hombres y una representatividad de un 1% sin asignación binaria. En el resto de los carteles donde hay representatividad mixta, obtenemos que los personajes mujeres representan un 40%, 2% personajes sin referencias binarias y un 58% hombres.
7. En el 24% de estos carteles las mujeres están ubicadas en primer plano o en una proporcionalidad notablemente superior al resto de personajes, en el 36% son los hombres quienes toman este plano y en un 1% quien ocupa el primer plano es un personaje sin referencias binarias. Y en el porcentaje restante, con un 39% de los carteles con representatividad mixta, los personajes ocupan el mismo plano y/o proporciones similares. Finalmente, si nos centramos solo en los carteles donde no comparten el mismo plano, la distribución obtenida es de un 39% de carteles donde las mujeres aparecen en primer plano frente a un 59% de primeros planos ocupados por hombres y un 2% personajes sin referencias binarias. Es decir, en los carteles donde aparecen personas de diferente género y la ocupación del plano no es la misma, quienes suelen ocupar la primera posición o en su defecto una proporcionalidad superior en tamaño son hombres.
8. Los personajes leídos desde la racialización aparecen en un 10% de los carteles estudiados y solo un 3% aparecen solas o solos, protagonizando el cartel. El 47% de personajes racializados han sido identificadas como mujeres y el 53% como hombres. Respecto al total de personajes identificados en los carteles, las personas racializadas representan un 5% frente a un 95% de personajes blancos. Las mujeres racializadas suponen un 6% del total de mujeres representadas en los carteles y, en el caso de los hombres, representan un 5% respecto al total de hombres representados.

9. La representatividad de cuerpos gordos reflejados en los carteles es distribuye en un 38% de mujeres frente a un 63% de hombres. Respecto a la muestra total de personajes, los cuerpos gordos representan un 1% del total cuya representatividad intragénero es del 1% sobre la muestra mujeres y un 2% sobre la muestra de hombres. La representatividad de la discapacidad o diversidad funcional está presente en un 2% del total portadas analizadas. Las mujeres con diversidad funcional o discapacidad representan un 21% y los hombres un 79%. Respecto a la muestra total de personajes, las mujeres con diversidad representan un 1% de las mujeres que aparecen en los carteles y los hombres con diversidad funcional o discapacidad representan un 4% la muestra de hombres. Bajo el análisis cuerpos no normativos y género obtenemos que la no normatividad sobre ambas categorías es más dura y excluyente con las mujeres. En el caso de personajes gordos solo un 38% de estos son mujeres y descienden hasta el 21% en la representatividad de mujeres con discapacidad. En ambos casos, las mujeres representan únicamente un 1% sobre la muestra total de mujeres que aparecen en los carteles.
10. Y si analizamos la representatividad de mujeres y hombres por franja de edad observamos que, hasta los 40 años, la distribución es equitativa para ambos géneros. Las mujeres alcanzan porcentajes superiores de los 13 hasta los 30, llegando a representar entre un 56% y un 54%. A partir de 41 años en adelante, la distribución torna masculinizada con un descenso de representatividad de mujeres al 30% en edades comprendidas entre los 41 años y los 50 años, del 33% de 51 años a 60 años y hasta mínimos del 29% en mayores de 60. En cambio, los hombres destacan por estar más representados en la edad más avanzada. Es decir, obtenemos que el edadismo afecta y expulsa a las actrices en la representatividad de personajes de edades superiores. En cambio, para los actores la edad no solo no afecta, sino beneficia a su representatividad en edades avanzadas.

## 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

**Objetivo 2:** Ayudas estatales que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo y su evolución desde 2018

**Objetivo 3:** Ayudas autonómicas que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo y su evolución desde 2019

**Objetivo 4:** Largometrajes liderados por mujeres que han sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas y su evolución desde 2015

**Objetivo 5:** Largometrajes liderados por mujeres que han sido producidos por las principales plataformas

## OBJETIVO 1:

### Costes de los largometrajes dirigidos por mujeres y su evolución

Las diferencias entre los costes reconocidos y los presupuestos finales pueden deberse a varios factores como las limitaciones establecidas en la Orden, las situaciones iniciales de las empresas productoras e incluso las coproducciones entre países, en cuyo caso solo se presenta el coste correspondiente a la parte española. Aún no existen fuentes precisas para medir las diferencias presupuestarias en películas finalizadas, por lo tanto, nos centramos en los costes reconocidos como la única fuente disponible para señalar las posibles desigualdades económicas.

El proceso de reconocimiento de costes es esencial para las películas que buscan obtener subvenciones estatales. Es precisamente en este proceso de reconocimiento de costes donde las empresas productoras deben justificar los gastos detallados según la Orden ECD/2784/2015. Esta justificación determina la cantidad de ayuda que se otorgará a cada largometraje. Este proceso proporciona datos oficiales sobre las cifras económicas, tanto de las películas dirigidas por mujeres como de aquellas dirigidas por hombres.

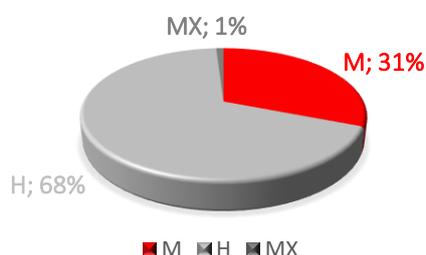
El reconocimiento de costes de cada convocatoria de ayudas puede implicar entre uno y tres años. Por ello, en este objetivo no trabajamos por convocatorias finalizadas, sino por largometrajes cuyos costes han sido reconocidos durante el año de estudio. Por ello, en la primera parte del objetivo se exponen los resultados del reconocimiento de costes realizado en 2023 y, en una segunda parte, se expone el evolutivo de costes desde el año 2011.

Para poder presentar este objetivo, así como el histórico, se trabaja con el mismo procedimiento metodológico, los mismos criterios de inclusión y la fuente. Finalmente cabe señalar y agradecer que contamos con la colaboración del ICAA, por lo que disponemos de datos oficiales al resto, ya que este organismo actúa fuente facilitadora de los datos que posteriormente son aquí expuestos.

## Reconocimiento de costes de los largometrajes liderados por mujeres: 2023

Los resultados del reconocimiento de costes realizados en el año 2023 refieren a un total de 84 largometrajes. Los largometrajes dirigidos por mujeres suponen un 31% de los que han pasado por este procedimiento, los de dirección mixta representan un 1% y el otro 68% restante están dirigidos por hombres.

Representatividad de largometrajes por modalidad de dirección



La media de costes reconocidos de los largometrajes dirigidos por mujeres se sitúa en 1.638.233,35€ y los dirigidos por hombres en 2.839.250,12€. La diferencia entre ambos tipos de largometraje según la ocupación de la dirección es de -1.201.016,76€, siendo superior en el caso de los largometrajes dirigidos por hombres.

Tabla 34. Número de largometrajes, reconocimiento de coste total y coste medio.

2023	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MX
LARGOMETRAJES	84	26	57	1
COSTE TOTAL	205.130.349,06 €	42.594.067,21 €	161.837.256,76 €	699.025,09 €
COSTE MEDIO	2.442.027,97 €	1.638.233,35 €	2.839.250,12 €	699.025,09 €
DIF (m-h)		-1.201.016,76 €		
% DE DIF		-42%		

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

La diferencia refiere, por tanto, a una brecha económica de género relativa a los costes de los largometrajes que se sitúa en un -42%. Es decir, los largometrajes dirigidos por

mujeres cuentan con costes inferiores a los largometrajes que están dirigidos por hombres y esta diferencia se sitúa en un -42%.

Los datos anteriores proceden del sumatorio del reconocimiento de costes procedentes de las ayudas generales y las selectivas. Este año, podemos ofrecer los resultados procedentes de cada una de ellas.

Tabla 35. Número de largometrajes, reconocimiento de coste total y coste medio.

SELECT	T	M	H	MX
COSTE	36	17	18	1
TOTAL	29.721.427,65€	17.316.810,13 €	11.705.592,43€	699.025,09 €
MEDIO	825.595,21€	1.018.635,89 €	650.310,69 €	699.025,09 €
DIF (m-h)		368.325,20 €		
% DE DIF		36%		

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

Comenzado con las Selectivas, se ofrecen datos de 36 largometrajes, de los cuales el 47% son títulos dirigidos por mujeres, 3% con dirección mixta y 50% dirigidos por hombres. En esta línea de ayuda, los largometrajes dirigidos por mujeres han presentado y han obtenido un reconociendo de costes superiores, situándose la diferencia de un 36%.

Tabla 36. Número de largometrajes, reconocimiento de coste total y coste medio.

GENERALES	T	M	H
COSTE	48	9	39
TOTAL	175.408.921,4€	25.277.257,08€	150.131.664,33€
MEDIO	3.654.352,53€	2.808.584,12€	3.849.529,85€
DIF (m-h)		-1.040.945,73€	
% DE DIF		-27%	

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

En las ayudas Generales, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres desciende a un 19% frente a un 81% de largometrajes dirigidos por hombres. En este caso, los largometrajes dirigidos por hombres han presentado y han obtenido un reconocimiento

de costes superior a los dirigidos por mujeres. La brecha económica de género en esta línea de ayuda es de un -27%.

Además de la procedencia por línea, disponemos de datos que diferencian los costes de los largometrajes atendiendo a su tipología en el tratamiento de imagen: Ficción, Documental y Animación. Los largometrajes de Ficción representan un 74% de la muestra, y su cálculo medio de costes en este procedimiento le sitúa como el segundo más caro (2.732.682,26 €). En el primer lugar económico se sitúan los largometrajes de Animación (4.888.418,96 €) aunque estos también son la producción menos representada en la muestra, con 7% respecto al total. Finalmente, los Documentales representan un 19% de la muestra y reflejan un coste medio inferior (398.345,94 €).

Tabla 37 Número de largometrajes de ficción, reconocimiento de coste total y coste medio.

2023	TOTAL	M	HOMBRES	MX
Ficción	62	17	44	1
%	100%	27%	71%	2%
COSTE TOTAL	169.426.300,34€	37.080.546,62€	131.646.728,63€	699025,09€
COSTE MEDIO	2.732.682,26€	2.181.208,62€	2.991.971,11€	699.025,09€
DIF (m-h)		-810.762,48€		
% DIF		-27%		

2023	TOTAL	M	HOMBRES
Documental	16	7	9
%	100%	44%	56%
COSTE TOTAL	6373534,98€	2285547,81€	4087987,17€
COSTE MEDIO	398.345,94€	326.506,83€	454.220,80€
DIF (m-h)		-127.713,97€	
% DIF		-28%	

2023	Total	M	HOMBRES
Animación	6	2	4
%	100%	33%	67%
COSTE TOTAL	29.330.513,74€	3.227.972,78 €	26.102.540,96 €
COSTE MEDIO	4.888.418,96€	1.613.986,39 €	6.525.635,24 €
DIF (m-h)		-4.911.648,85 €	
% DIF		-75%	

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

En los largometrajes de Ficción, donde la representatividad de títulos dirigidos por mujeres es del 27%, la diferencia de costes respecto a los largometrajes dirigidos por hombres supone una brecha económica de género del -27%. En los largometrajes Documentales, donde la representatividad de títulos dirigidos por mujeres es del 44%, la brecha económica de género se sitúa en un -28%. Y, en los largometrajes de Animación, donde la representatividad de títulos dirigidos por mujeres es del 33%, la brecha económica de género asciende a -75%.

Lo que observamos a través de los diferentes criterios es que la brecha económica de género procede de una mayor representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres donde los costes son inferiores -ayudas selectivas y documentales-.

Al Identificar la procedencia del reconocimiento de costes por la línea de ayuda obtenemos que la brecha económica de género procede de las ayudas generales. Es decir, en las ayudas generales, donde mayores importes económicos se manejan, hay menos representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres (31%) y donde además la brecha económica resultante es superior, del -27%. Por el contrario, en las ayudas selectivas, donde menores son los importes que se manejan, hay más largometrajes dirigidos por mujeres (47%) y en cuyo caso se obtiene la única "brecha inversa", que se sitúa en un 36%.

Y, posteriormente, obtenemos que hay menos largometrajes liderados por mujeres en los tipos de largometrajes menos económicos. En Animación, que se sitúa como el género o tratamiento de imagen con costes más caro, los largometrajes liderados por mujeres representan un 33%, frente a Ficción (27%) o Documental (44%) en orden descendiente en cuanto a costes. La brecha económica en Animación asciende a un -75% y se va reduciendo a -27% o -28% en Ficción y Documental.

Todos estos factores que señalan a la intersección del privilegio en el caso de los largometrajes liderados por hombres, frente a la intersección de las opresiones en el caso de los largometrajes liderados por mujeres, condicionan que los datos generales reflejen una brecha económica de género del -42%.

## 1. Histórico sobre costes de los largometrajes: 2011-2023

En este apartado disponemos de un histórico que comprende un intervalo de tiempo de 13 años. La brecha obtenida en 2023 ha ascendido un punto porcentual respecto al dato obtenido en 2022. Pese a ello, no se sitúa dentro de los años con brechas económicas de género más elevadas. La mayor brecha económica de género obtenida en el histórico se sitúa en 2016, donde esta llegó a máximas del -72%. En contraposición, la menor brecha económica de género se obtuvo en 2019, donde esta se redujo a un -26%.

Tabla 38. Datos desagregados por sexo años y coste medio:2011-2023

CM	2011	2012	2013	2014	2015	2016
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 €
M	895.195,10 €	1.348.303,97€	931.484,02 €	1.094.525,57€	1.446.804,99€	1.196.851,53€
DIF	1.351.877,48	794.505,35	1.369.631,27	643.247,07	820.712,35	3.015.492,56 €
%DIF	-60%	-37%	-60%	-37%	-36%	-72%

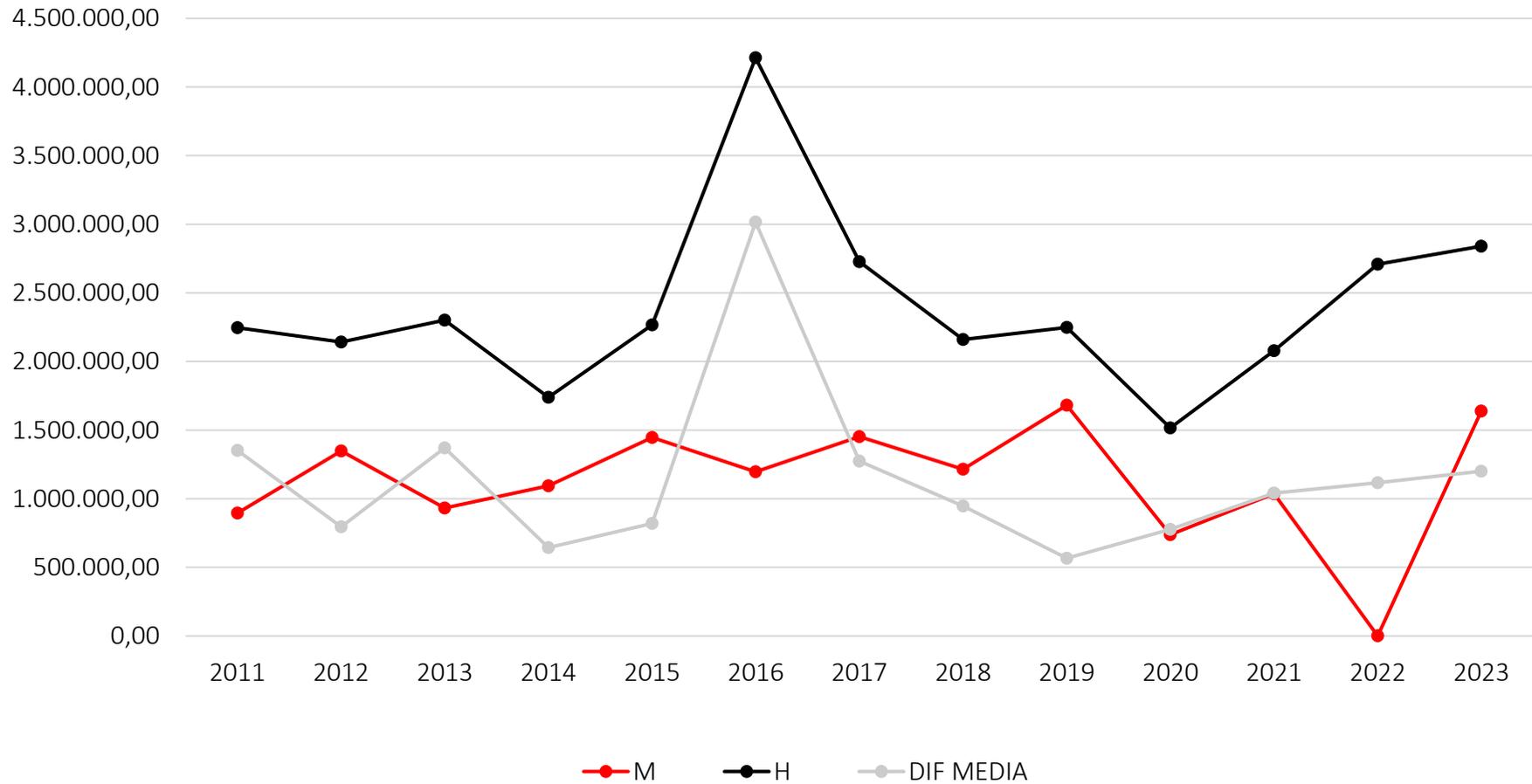
  

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
2.726.604,36€	2.160.390,40€	2.247.557,10 €	1.515.517,18 €	2.077.904,68 €	2.708.544,11 €	2.839.250,12 €
1.452.625,14€	1.104.411,22€	1.667.669,49 €	738.398,07 €	1.036.870,44 €	1.592.016,08 €	1.638.233,35 €
1.273.979,21€	1.055.979,18€	579.887,61 €	777.119,11 €	1.041.034,23 €	1.116.528,03 €	1.201.016,76 €
-47%	-49%	-26%	-51%	-50%	-41%	-42%

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

Pese a estas oscilaciones, la brecha económica de género es un elemento transversal que caracteriza todo el histórico sobre el estudio de los costes de los largometrajes. Finalmente, si aludimos a la tasa de crecimiento promedio anual, los resultados apuntan a incrementos de costes del 2% tras los largometrajes dirigidos por hombres y del 5% en los dirigidos por mujeres. La brecha económica de género presenta una tasa de crecimiento promedio anual del -1%, lo cual señala su reducción en estos 13 años.

Histórico de reconocimiento de costes



## OBJETIVO 2

Subvenciones estatales a la producción de largometrajes españoles y su evolución desde 2018

Este objetivo implica el análisis de las convocatorias estatales, generales y selectivas, llevadas a cabo en 2023 a fin de identificar, por un lado, la representación de títulos liderados por mujeres y, por otro lado, calcular la distribución promedio de la ayuda otorgada a diferentes formas de liderazgo (exclusivamente femenino, exclusivamente masculino y liderazgo mixto). Con estos datos se pretende determinar si existen brechas económicas de género tras las convocatorias de subvención estatal. En un segundo apartado, se examinan estas cuestiones en relación con un periodo temporal que abarca desde la primera convocatoria de ayudas generales y selectivas en 2018 hasta la última evaluada de 2023.

La metodología empleada para abordar este objetivo es cuantitativa, ya que se utilizan datos numéricos para analizar tanto la representación como las brechas económicas. Específicamente, en cuanto a las brechas económicas de género, se realiza un cálculo restando los importes obtenidos por los largometrajes liderados por mujeres de los importes obtenidos por los liderados por hombres. Un resultado negativo indica una brecha económica de género, mientras que un resultado positivo señala lo que en ocasiones denominaremos como una “brecha inversa”. La brecha económica de género indica que los importes obtenidos por los largometrajes liderados por mujeres son menores que los obtenidos por los liderados por hombres, mientras que la brecha inversa indica lo contrario.

La muestra se limita a estudiar las líneas de subvención destinadas a la producción de largometrajes bajo esquemas de proyecto, incluyendo tanto ayudas generales como selectivas. Estas subvenciones comprenden las convocatorias realizadas por ambas líneas de ayuda en 2023. Y, para finalizar, cabe mencionar y agradecer que los datos utilizados en este objetivo han sido proporcionados por el ICCA y también extraídos de las resoluciones de las distintas líneas de ayuda.

## 1. Subvenciones estatales a la producción de largometrajes españoles: 2023

---

Los resultados globales, que hacen alusión al sumatorio de las ayudas selectivas y las generales, apuntan a que se han presentado a las convocatorias celebradas en 2023, 544 largometrajes de los que 113 han terminado sido beneficiarios de estas. En términos porcentuales, el 24% de la muestra inicial de solicitudes ha sido beneficiaria. La cuantía destinada para ello asciende a un total de 91.937.821 €.

Tabla 39. Subvenciones estatales a la producción de largometrajes 2023: solicitudes, concesiones e importe total.

Nº	Total
Solicitudes	544
Concesiones	133
Importe concedido	91.937.821 €

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

A continuación, se ofrecen los datos globales desagregados según el tipo de liderazgo identificado tras los cargos de dirección, guion y producción.

Tabla 40. Total de ayudas concedidas por ocupación de los cargos estudiados.

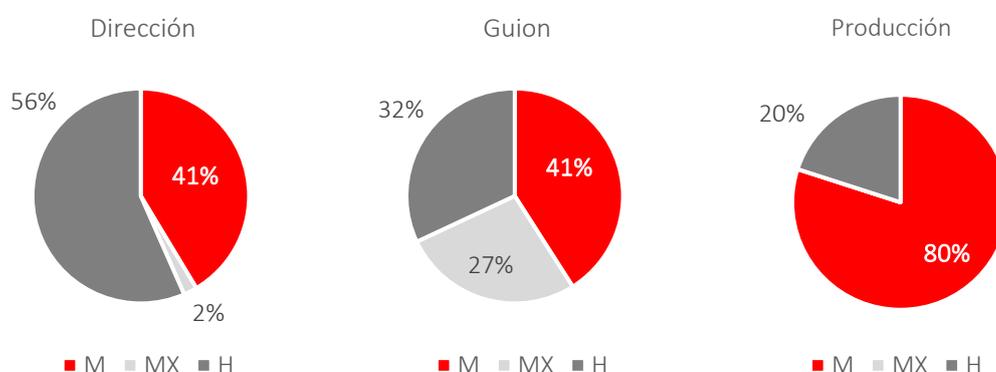
T	M	MX	H	M%	MX%	H%
Dirección	55	3	75	41%	2%	56%
Guion	55	36	42	41%	27%	32%
Producción	107	0	26	80%	0%	20%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

Comenzamos con la dirección y obtenemos que la representatividad de largometrajes dirigidos en exclusiva por mujeres representa el 41%, los de dirección mixta un 2% y los

de dirección exclusiva de hombres un 56%. Esta distribución porcentual señala que, en términos de representatividad, los resultados generales de las ayudas han resultado equitativos.

Tras la ocupación del cargo de Guion obtenemos que un 41% están guionizados por mujeres, 27 % estan coguionizados en modalidad mixta y un 33% están guionizados por hombres. Esta distribución porcentual también puede interpretarse términos equitativos, ya que la representatividad de ambos sexos, teniendo en cuenta la modalidad mixta, se ubican entre el 40% y el 60%.



En cambio, los datos relativos al puesto de Producción muestran un alto grado de feminización. Específicamente, el 80% de los largometrajes que han recibido financiamiento estatal son producidos exclusivamente por mujeres, mientras que el restante 20% corresponde a producciones exclusivamente masculinas. Estos números son llamativos dado que, según el primer capítulo de este informe, que examina la representación de las mujeres en diferentes roles, la producción se presenta como un área dominada por hombres, con una representación de mujeres del 31% en 2023. Esta notable disparidad requeriría un análisis exhaustivo para identificar las razones detrás de esta diferencia.

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

Tabla 41. Relación entre cuantía económica concedida a largometrajes, medias, diferencia total y porcentaje. Datos desagregados por sexo en base al cargo.

Dirección	T	M	M-H	H	M%	M-h%	H%
Largos	133	55	3	75	41%	2%	56%
Importe	91.937.821,36€	35.388.519,02€	1.985.625€	54.563.677,34€	38%	2%	59%
Media	691.261,81€	643.427,62€	661.875,00€	727.515,70€			
Dif.		-84.088€			-12%		

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

Los importes recibidos por los largometrajes dirigidos por mujeres son inferiores a los recibidos por los dirigidos por hombres. Se identifica una brecha económica de género que se sitúa en un -12%. Esta brecha económica, como veremos en los siguientes apartados, resulta de una mayor representatividad de títulos dirigidos por mujeres en las ayudas selectivas, donde los importes obtenidos son inferiores.

#### 1.1. Ayudas Generales y la representatividad de largometrajes liderados por mujeres

A modo de resumen, las ayudas generales se caracterizan por tener una serie de criterios económicos y por estar condicionadas a que los largometrajes acrediten su carácter cultural.

Nos detenemos en los aspectos económicos que caracterizan a las ayudas generales y estas requieren un reconocimiento de costes mínimo de acceso que se fija, generalmente, en 1.300.000€ aunque este importe tenga algunas excepciones. En los largometrajes documentales y las coproducciones europeas el coste mínimo desciende a 300.000 euros, en el caso de coproducciones con países iberoamericanos desciende a 150.000 euros o en el resto de las coproducciones en régimen internacional, que se fija en 700.000 euros.

Los importes obtenidos dependen del coste reconocido del largometraje. El importe máximo a obtener es 1.400.000€ para los proyectos de, al menos, 8.000.000€ de coste reconocido. Para los largometrajes con un coste reconocido de, al menos, 5.000.000€, la

ayuda desciende a 1.200.000€ y la ayuda será de 1.000.000 euros, siempre que dicho importe no supere el 40% o el 50% del coste reconocido, según los diferentes casos previstos.

En 2023, las ayudas generales han recibido 121 solicitudes y han conseguido ser beneficiarios 52 largometrajes, lo que supone que un 43% de las solicitudes presentadas han sido beneficiarias de esta. Las ayudas generales han contado con un presupuesto de 62.000.000 €.

Tabla 42. Ayudas generales: solicitudes, concesiones e importe.

Nº	Total
Solicitudes	121
Concesiones	52
Importe concedido	62.000.000 €

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Una vez conocidos los datos globales, procedemos a incluir la variable sexo relativa a las personas que ocupan los principales cargos de liderazgo: dirección, guion y producción.

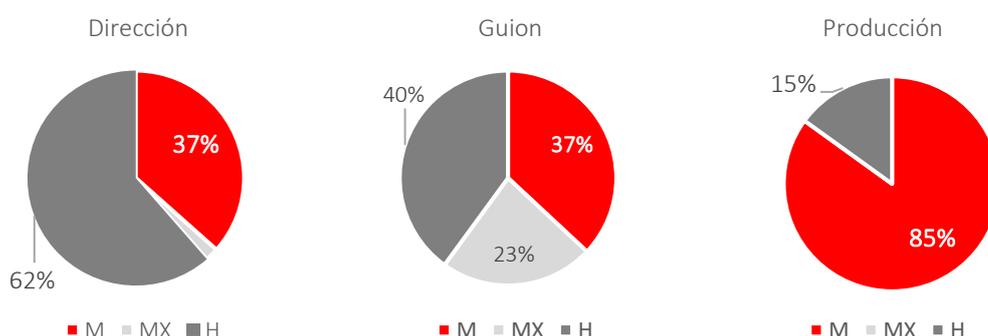
Tras la dirección, el 37% de los largometrajes beneficiarios están dirigidos en exclusiva por mujeres, el 2% tiene dirección mixta y el restante 62% dirección exclusiva de hombres. Estos porcentajes señalan una representatividad masculinizada, pero muy cercana a la equitativa puesto que le separan dos puntos porcentuales.

Tabla 43. Ayudas generales concedidas por ocupación de los cargos estudiados.

	M	MX	H	M%	MX%	H%
Dirección	19	1	32	37%	2%	62%
Guion	19	12	21	37%	23%	40%
Producción	44	0	8	85%	0%	15%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

Los resultados sobre la ocupación del Guion sí se distribuyen dentro de intervalos equitativos, ya que un 37% están guionizados por mujeres, un 23% presentan guion mixto y un 40% exclusiva de hombres. Es decir, las representatividades de un sexo y otro están entre el 40% y el 60%. La ocupación de la Producción, en cambio, refleja resultados de alta feminización. Los largometrajes con producción exclusiva de mujeres representan un 85% y los producidos en exclusiva por hombres un 15%.



En 2023 se ha destinado 62.000.000€ a las ayudas generales, que han servido para subvencionar a 52 largometrajes. De media, los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido importes inferiores, en un -4%, a los largometrajes dirigidos por hombres. Es decir, obtenemos una brecha económica de género en las ayudas generales que se sitúa en un -4%.

Tabla 44. Relación entre cuantía económica concedida a largometrajes, medias, diferencia total y porcentaje. Datos desagregados por sexo en base al cargo.

Dirección	T	M	M-H	H	M%	M-h%	H%
Largos	52	19	1	32	37%	2%	62%
Importe	62.000.000€	22.098.000€	1.200.000€	38.702.000€	37%	2%	62%
Media	1.192.307,69€	1.163.052,63€	1.200.000€	1.209.437,50€			
Dif.		-46.385€			-4%		

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

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

Las Ayudas Selectivas están enfocadas a proyectos que destacan por su valor cinematográfico, cultural o social, proyectos documentales, de nuevas realizadoras o realizadores o que tienen un enfoque experimental. La cuantía máxima de la ayuda otorgada es de 800.000€ o de 300.000€ cuando se trata de coproducciones extranjeras donde la participación española sea minoritaria.

Tabla 45. Ayudas selectivas: solicitudes, concesiones e importe.

Nº	Total
Solicitudes	423
Concesiones	81
Importe concedido	30.000.000 €
EJECUTADO	29.937.821,36 €

Fuente: datos facilitados por el ICAA

Las Ayudas Selectivas, en 2023, han recibido 423 solicitudes y 81 largometrajes han sido beneficiarios. El importe destinado para subvencionar esta línea de ayudas ha sido de 30.000.000 €, aunque se ha terminado ejecutando exactamente 29.937.821,36€.

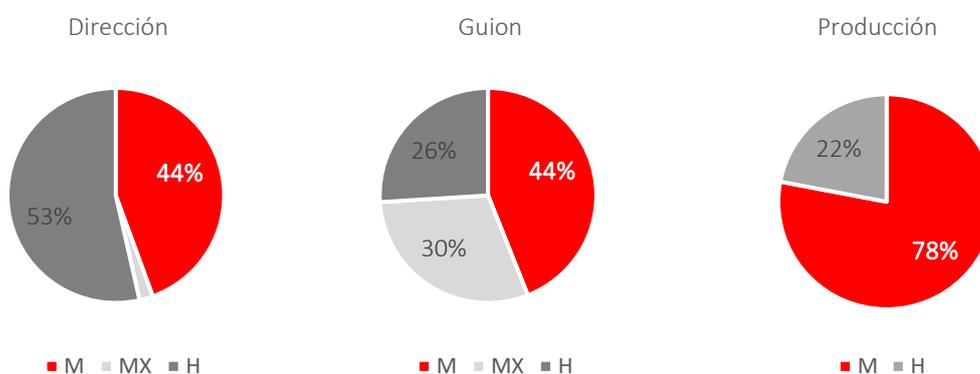
Tabla 46. Ayudas SELECTIVAS concedidas por ocupación de los cargos estudiados.

	M	MX	H	M%	MX%	H%
Dirección	36	2	43	44%	2%	53%
Guion	36	24	21	44%	30%	26%
Producción	63	0	18	78%	0%	22%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

En cuanto a la representatividad de mujeres tras los principales cargos obtenemos que el

44% de los largometrajes subvencionados están dirigidos y guionizados por mujeres y que el 78% están producidos en exclusiva por estas. Estos datos ya señalan representatividades equitativas sobre los cargos de Dirección y Guion, y una representatividad feminizada tras la Producción. La modalidad de ocupación mixta representa un 2% tras la dirección y un 30% tras el guion. Finalmente, los largometrajes dirigidos por hombres representan un 53%, los guionizados un 26% y los producidos por estos un 22%.



Sobre los resultados económicos, obtenemos una diferencia respecto a los importes medios casi imperceptible y en cuyo caso refiere a una recepción superior por parte de los largometrajes dirigidos por mujeres. Esta brecha inversa es del 0,08%.

Tabla 47. Relación entre cuantía económica concedida a largometrajes, medias, diferencia total y porcentaje. Datos desagregados por sexo en base al cargo.

Dirección	T	M	M-H	H	M%	M-h%	H%
Largos	81	36	2	43	44%	2%	53%
Importe	29.937.821,36€	13.290.519,02€	785.625,00€	15.861.677,34€	44%	3%	53%
Media	369.602,73€	369.181,08€	392.812,50€	368.876,22€			
Dif.		305€			0.08%		

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

A modo de resumen, tanto en las Ayudas Generales como en las Selectivas, obtenemos una representatividad equitativa de títulos dirigidos y guionizados por mujeres y por hombres y leves brechas económicas. La representatividad de títulos liderados por mujeres es superior en las ayudas selectivas frente a las generales y donde, además, la diferencia económica positiva para largometrajes dirigidos por mujeres es ínfima.

En las Ayudas Generales cuentan con una representatividad inferior de títulos dirigidos por mujeres, de 6 puntos porcentuales menos que en las selectivas, y obtienen también una brecha económica de género, que, aunque no muy marcada, resulta del -4% respecto a los importes obtenidos en la misma línea de ayuda por los largometrajes dirigidos por hombres.

## 2. Comparativa de resultados sobre las convocatorias de ayudas: 2018 – 2023

---

El histórico de las ayudas parte de 2018, cuando se modifican las líneas de subvención y comienzan las Generales y Selectivas tal y como las conocemos actualmente.

En cuanto al número de producciones subvencionadas al año, comenzábamos el histórico con 84 largometrajes apoyados y en 2023, último año de estudio, el número de producciones apoyadas es de 133. Es decir, tomando el año de inicio y de fin, el número de largometrajes apoyados ha aumentado en 49 puntos en cinco años.

Tabla 48. Líneas de ayudas por años y datos totales. Nº de largometrajes subvencionados, presupuesto total de las ayudas concedidas.

	2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Nº	PRESUP.	Nº	PRESUP.								
A.G	37	43.600.000€	46	35.000.000€	35	40.000.000€	45	47.000.000€	55	54.168.516,60€	52	62.000.000€
A.S	47	8.618.600€	42	8.460.900€	41	11.900.000€	47	15.000.000€	57	19.997.108,14€	81	29.937.821,36
T	84	52.218.600€	88	43.460.900€	76	51.900.000€	92	62.000.000€	112	74.165.625€	133	91.937.821 €

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

A lo largo de seis años podemos observar, aparte del aumento en el número total de producciones, el incremento en las partidas presupuestarias destinadas. En 2018 se destinaron 43.600.000 € a las Ayudas Generales y, en 2023, cinco años después, el presupuesto ha crecido hasta los 62.000.000 €, suponiendo un incremento de 18.400.000 €.

Lo mismo ocurre con las Ayudas Selectivas que han pasado de un presupuesto de 8.618.600 € a 29.937.821,36 €, lo cual supone un incremento de 21.319.221 €. En ambas líneas de ayudas el presupuesto se ha incrementado cerca de 20.000.000 € en cinco años. Respecto al presupuesto general, el incremento total ha sido de 39.719.221 € ya que partía de 52.218.600 € en ese primer año de 2018 y se ha llegado a destinar 91.937.821 €. Especialmente se observa un fuerte incremento presupuestario, del 19%, en 2023 respecto a 2022 con especial énfasis en el crecimiento del importe destinado a las Selectivas.

Nos centramos en los datos relacionados con la representatividad de mujeres tras los principales cargos fílmicos y obtenemos que esta ha pasado de tener resultados masculinizados, en 2018 y 2019, a conseguir un reparto equitativo tras la dirección y el guion en el resto del histórico.

Tabla 49. Porcentaje de representatividad de títulos liderados por mujeres desagregados por cargos y años.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
DIRECCIÓN	29%	27%	41%	47%	46%	41%
GUIÓN	36%	28%	55%	57%	40%	41%
PRODUCCIÓN	72%	78%	84%	72%	83%	80%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

También resulta común al histórico que los largometrajes producidos por mujeres puntúen porcentajes de alta feminización. Un año más, reiteramos la necesidad de ampliar la procedencia de este dato ya que está muy alejado a otros porcentajes que refieran a la ocupación del mismo dentro de la estructura laboral del sector cinematográfico.

## 2.1. Comparativa de resultados sobre las convocatorias de las ayudas generales y selectivas: 2018- 2023

Comenzamos haciendo alusión a las diferentes representatividades y observamos que la tendencia de crecimiento es común a ambas líneas, aunque en 2023 ambas han experimentado un pequeño decrecimiento respecto al año anterior.

En el caso de las Ayudas Generales, los títulos liderados por mujeres han llegado a máximas de 42% en 2022, llegando a entrar en parámetros equitativos, han descendido en 5 puntos de representatividad volviendo puntuar en porcentajes masculinizados. En el caso de las Ayudas Selectivas, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres se establece en términos equitativos desde hace cuatro años, aunque este último año ha tenido un decrecimiento de cinco puntos respecto al año anterior, 2022, y de 7 respecto a 2021.

Un dato relevante que ofrece el histórico comparativo es que en todos los años de estudio los largometrajes dirigidos por mujeres están más representados en las Ayudas Selectivas -que recordamos son aquellas con menores requisitos económicos- que en las Generales, que requiere de un reconocimiento de costes mínimo de acceso.

Tabla 50 Porcentaje de representatividad de títulos dirigidos por mujeres y brecha económica de género por años.

	AYUDA GENERAL						AYUDA SELECTIVA					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
%M	13%	17%	34%	38%	42%	37%	23%	36%	44%	51%	49%	44%
%€	-17%	3%	5%	-7%	-1%	-4%	9%	5%	0%	-6%	-1%	0,08%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

En cuanto a la parte económica, en el histórico de las Ayudas Generales se ubican brechas económicas de género superiores a las obtenidas en las Ayudas Selectivas. Otro aspecto para destacar del histórico es que, en ambas líneas de ayuda, las diferencias económicas han tendido a la disminución. Por ejemplo, en las Ayudas Generales, se ubica la brecha económica de género más alta del histórico, de -17% en 2018, y en se ha llegado a mínimas del -1% en 2022. Y en las Ayudas Selectivas, donde la mayoría de los años de

estudio se han obtenido brechas inversas de hasta el 9%, en 2020 o 2023 estas desaparecen.

Estos cambios están relacionados con la evolución del baremo para el fomento de la igualdad presente en las convocatorias de ayudas. Dicho baremo se ha ido modificando a lo largo del tiempo y, como veremos a continuación, esto ha tenido como consecuencia un aumento de representatividad de títulos liderados por mujeres tras ambas líneas de ayuda y una reducción de la brecha económica.

Tabla 51. Representatividad del puntaje para el fomento de la igualdad respecto al apartado de impacto socioeconómico y total del baremo en los dos tipos de ayudas por año.

	Ayuda General						Ayuda Selectiva					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
% Baremo =ldad	20%	30%	22%	26%	26%+	26%+	23%	25%	29%	29%	29%+	29%+
% Larg. Direcc.M	13%	17%	34%	38%	42%	37%	23%	36%	44%	51%	49%	44%
%Brecha €	-17%	3%	5%	-7%	-1%	-4%	9%	5%	0%	-6%	-1%	0%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En 2018, en las Ayudas Generales el baremo para el fomento de la igualdad representaba un 20% del apartado específico y un 7% respecto al total de aspectos valorables. En concreto, el apartado específico para el fomento de la igualdad puntuaba la Dirección con tres puntos y el resultado de esta convocatoria fue de una representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres del 13% y una brecha económica del -17%. Y en las Ayudas Selectivas, el baremo para el fomento de la igualdad representaba un 23% del apartado específico y un 5% respecto al total, y los resultados fueron de un 23% de títulos dirigidos por mujeres y una brecha positiva del 9%.

En las ayudas de 2018 también se incluía punto en Guion (2 puntos), Producción ejecutiva (2 puntos) y 2 puntos si al menos el 40% del total de profesionales de los siguientes cargos fueran mujeres: Composición de música (BSO), Dirección de fotografía, Dirección de arte, Jefatura de montaje, Jefatura de sonido directo, Dirección de montaje de sonido,

Responsable de mezclas, Dirección de producción, Dirección de efectos especiales físicos y Dirección, tras cuyo cargo se contempla la coparticipación masculina.

En 2019 lo anterior se mantiene, el baremo específico se incrementa un 10% añadiendo un punto adicional para los largometrajes dirigidos y guionizados exclusivamente por mujeres, que puede ser acumulable a los ya obtenidos por la ocupación de dichos cargos. El resultado de esta convocatoria incrementa 4 puntos la representatividad de títulos en las Generales, que asciende a un 17%, y se obtiene una brecha económica que se reduce de un -17% a un 3%. En las Ayudas Selectivas, donde el baremo aumenta a un 25%, la representatividad se eleva a un 36% y la brecha se reduce a un 5%.

En la convocatoria de 2020 hay modificaciones sobre el listado de puestos a puntuar, constando de 10 para Ficción y Documental y de 12 para Animación, aunque Dirección, Guion y Producción se mantienen igual. También se incluyen modificaciones respecto a la valoración, se otorgan hasta 3 puntos por la ocupación de mujeres en, al menos, 4 de los cargos de máxima responsabilidad. En las Ayudas Generales el baremo específico se reduce a un 22% y sobre el total representa un 8%. Pese a este descenso en la representatividad del baremo específico, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres asciende hasta el 34%. En las Ayudas Selectivas el baremo específico se incrementa en 4 puntos porcentuales; aunque supone una proporción del 7% respecto a la valoración final, obtiene que los largometrajes dirigidos por mujeres representan un 44%, estableciéndose por primera vez en el histórico una representatividad y un reparto económico equitativo, ya que la brecha se reduce al 0%.

En 2021 se añade que para obtener los puntos de la ocupación del cargo ha de ser ocupado en exclusiva por mujeres, a excepción del Guion que permite la coparticipación bajo proporcionalidad del punto y la ocupación. Respecto al baremo específico de las Ayudas Generales, se recupera porcentualmente respecto al año anterior y representa un 26%. La representatividad de títulos dirigidos por mujeres asciende al 38% y la brecha económica de género se sitúa en un -7%. Respecto a las Ayudas Selectivas las proporciones de la baremación se mantienen y los resultados en la representatividad aumentan hasta un 50%, por lo que siguen estando en términos equitativos en cuanto a representatividad, aunque en términos económicos resulta una brecha de género del -6%.

En 2022, las proporciones de los baremos continúan iguales a los años anteriores, pero como novedad se incorpora dotación exclusiva para aumentar la representatividad de las películas dirigidas exclusivamente por mujeres. En las Ayudas Selectivas la reserva es de hasta un 40% del total de la dotación y en las Ayudas Generales la reserva es de hasta un 35%. La representatividad de títulos liderados por mujeres tras las Ayudas Generales llega a establecerse en máximos del histórico y por primera vez, también en el histórico, en términos equitativos, con un 42% y en las Selectivas con un 49%. Respecto a la brecha económica de género resulta mínima, en ambos casos, del -1%.

Finalmente, en 2023 se mantienen los criterios que rigen las convocatorias de 2022 y obtenemos que, en las Ayudas Generales los títulos dirigidos por mujeres descienden en representatividad y la brecha aumenta 3 puntos; en las Selectivas también se produce un descenso de 4 puntos en representatividad a la vez que la brecha económica termina por desaparecer. Respecto al año anterior observamos oscilaciones, aunque los criterios sean los mismo. No obstante, a lo largo del histórico se refleja cómo los cambios y mejoras en el baremo para fomentar la igualdad de género en el sector del largometraje español consiguen, precisamente, su objetivo.

### OBJETIVO 3

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

Este apartado tiene como objetivo conocer la representatividad de largometrajes liderados por mujeres que reciben financiación autonómica, así como conocer la distribución económica de las ayudas en base a este criterio.

La metodología sigue una línea cuantitativa y la muestra se limita a incluir largometrajes subvencionados a través de las líneas de Producción y Desarrollo. Las fuentes desde donde obtenemos los datos son diversas y van desde las fuentes oficiales, mediante la facilitación de la información desde la propia comunidad autónoma, hasta las fuentes no oficiales, como noticias, notas de prensa o webs de productoras.

A continuación, se detallan las líneas de ayuda correspondientes a las convocatorias del año 2023 que han sido incluidas en el estudio y, cuando no se han podido incluir, se señala el motivo.

#### LÍNEAS DE AYUDAS INCLUIDAS EN EL ESTUDIO

ANDALUCÍA	No disponible
ARAGÓN	ORDEN PIC/1360/2023, de 2 de octubre, por la que se resuelve la convocatoria de ayudas a la producción audiovisual en el año 2023 para la realización de medimetrajes o largometrajes por empresas del sector audiovisual.
ASTURIAS	Resolución de 15 de noviembre de 2023, de la Presidencia del Principado de Asturias, por la que se conceden y deniegan subvenciones 2023, dirigidas a profesionales y empresas para la ejecución de proyectos culturales y acciones de formación y movilidad.
CATALUÑA	Subvenciones para la producción de largometrajes cinematográficos Subvenciones para el desarrollo de proyectos audiovisuales Subvenciones para la producción de obras audiovisuales de animación
CASTILLA LA-MANCHA	No disponible
CASTILLA Y LEÓN	ORDEN CYT/1474/2023, de 20 de diciembre, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se resuelve convocatoria de subvenciones destinadas a financiar la preproducción, producción y distribución de largometrajes, documentales y de ficción, y pilotos de series de animación y de televisión
MURCIA	No dispone de ayudas a la producción o desarrollo de largometrajes.
PAÍS VASCO	No disponible

EXTREMADURA	RESOLUCIÓN de 22 de agosto de 2023, de la Secretaría General, por la que se conceden ayudas a la producción de largometrajes en la Comunidad Autónoma de Extremadura, para el año 2023. (2023063084)
GALICIA	No disponibles
CANARIAS	Facilitados, no completos
CANTABRIA	CVE-2023-5101 Resolución definitiva de ayudas concedidas y denegadas para el desarrollo de largometrajes y series audiovisuales. CVE-2023-5100 Resolución definitiva de ayudas concedidas y denegadas para la producción de largometrajes y series audiovisuales.
I. BALEARES	Convocatorias no resultas
COMUNIDAD DE MADRID	Extracto de la Orden 712/2023, de 19 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convocan ayudas a empresas audiovisuales para la producción de largometrajes en la Comunidad de Madrid en 2023 (BOCM nº 134, de 7 de junio).
NAVARRA	Facilitados, no completos.
COMUNIDAD VALENCIANA	Convocatorias no resultas

### 3. Subvenciones autonómicas y representatividad de títulos liderados por mujeres

Las Comunidades Autónomas que cuentan con baremos para fomentar la igualdad de género en sus convocatorias son Andalucía, Asturias, Cantabria, Cataluña, Comunidad Valenciana, País Vasco, Extremadura, Galicia, Navarra, Islas Baleares, Castilla-La Mancha y Canarias. El grupo de comunidades que no incluyen dichos baremos son Aragón, Comunidad de Madrid, Murcia y Castilla y León. En 2023 solo disponemos de datos relativos a las comunidades de Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla y León, Cataluña, Extremadura y Madrid. Las líneas de ayudas a largometrajes están incluidas en la tabla anterior, así como el motivo de no participación en el desarrollo de este objetivo.

Procedemos a realizar la exposición de datos obtenidos en el estudio de las líneas de ayudas destinadas a largometrajes en 2023. Los datos se presentan por Comunidad Autónoma comenzando con aquellas que disponen de baremos para fomentar de la igualdad de género en sus líneas. De esta manera comenzamos con las de Asturias, Cantabria, Cataluña y Extremadura. Y, a continuación, se presentan los datos de Aragón, Madrid y Castilla y León.

**-Asturias-**

La convocatoria 2023 ha destinado 93.414,12 € y ha apoyado a un total de 8 largometrajes. No obstante, disponemos de datos sobre seis de los largometrajes que han recibido subvención, sumando un total de 69.354,12 €. Sobre los datos disponibles, obtenemos que el 100% de los largometrajes están dirigidos por hombres.

Tabla 52: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

AST.	TOTAL	DIRECCIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	6	0	0	6
%REPRS	100%	0%	0%	100%
IMP T	69.354,12€	-	-	69.354,12€
% IMP T				
MEDIA				
DIF (M-H)				
% DIF				

Fuente: resultados obtenidos de fuentes oficiales.

**-Cantabria-**

En 2023 Cantabria ha sacado dos líneas de ayuda, una a la producción y otra al desarrollo de largometrajes y series audiovisuales. Para cubrir ambas líneas a destinando un total de 200.000 € que se han repartido entre cinco películas.

Tabla 53. Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

CANT	TOTAL	Total		Producción			desarrollo		
		MUJERES	MX HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	5	1	4	1		1		3	
%REPRS	100%	20%	80%	50%		50%		100%	
IMP T	200.000 €	55.000 €	145.000 €	55.000 €		100.000 €		45.000 €	
% IMP T		28%	73%	35%		65%			
MEDIA		55.000 €	36.250 €	55.000 €		100.000 €		15.000 €	
DIF (M-H)		18.750 €		-45.000 €					
% DIF		34%		-45%					

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

En concreto, la línea de desarrollo ha dispuesto de 45.000 € y ha subvencionado a 3 películas, que en su totalidad están dirigidas por hombres. En la línea de producción se han subvencionado 2 largometrajes con un presupuesto de 155.000 €. Uno de los largometrajes ha recibido 55.000 € y la dirección está ocupada por una mujer. El otro largometraje, que ha recibido 100.000 €, está dirigido por un hombre. Es decir, la representatividad de ambas modalidades de ocupación de la dirección es del 50%, no obstante, tras el reparto económico se obtiene una brecha económica de género del -45%.

En total, el 20% de los largometrajes beneficiarios en las convocatorias de ayudas 2023 cántabras están dirigidos por mujeres, frente a un 80% de liderazgo masculino. Los resultados económicos totales señalan que los largometrajes liderados por mujeres han recibido importes superiores a los largometrajes dirigidos por hombres en un 34%. No obstante, como se observa en los datos por la línea de ayuda, la diferencia económica resulta de la presencia del largometraje dirigido por mujeres tras la línea de producción, donde los importes otorgados son mayores, pero donde este ha recibido importes un -45% inferiores. Es decir, la diferencia económica global procede del cálculo medio.

### ***-Cataluña-***

Cataluña tiene diferentes líneas de ayudas dirigidas a largometrajes. Hemos incluido las de Desarrollo y las de producción de largometrajes cinematográficos de ficción, Modalidad A, B y C, Animación y Documental.

Sumando estas convocatorias, los largometrajes dirigidos por mujeres representan un 42%, un 2% los de dirección mixta y un 55% los de dirección exclusiva de hombres. La distribución de los porcentajes de representatividad se establece en parámetros equitativos.

Por otro lado, la distribución económica señala una brecha de género que se sitúa en un -56%. No obstante, si observamos de manera individual cada línea de ayuda, observamos que esta procede de las Modalidades de ayuda A, B y C, especialmente de estas dos

últimas, que no presentan representatividad de mujeres y los importes medios son si los comparamos con otra línea de ayuda.

Acercándonos a los datos por línea de ayuda podemos observar que hay una representatividad mayor de mujeres en las líneas donde los importes otorgados son inferiores. Por ejemplo, hay un 49% de títulos liderados por mujeres en el desarrollo mientras que en la de ficción Modalidad B no hay presencia de estas o en la de Animación, que representan un 20%.

Tabla 54: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

CAT	TOTAL				DESARROLLO			ANIMACIÓN	
	TOTAL	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
N.º L	85	36	2	47	26	2	25	1	4
%REPRS	100 €	42%	2%	55%	49%	4%	47%	20%	80%
IMP T	10.593.597,17 €	2.633.651,15€	68.000€	7.891.946€	713.221€	68.000€	654.219€	500.000€	1.414.367,98€
% IMP T	100%	25%	1%	74%	50%	5%	46%	26%	74%
MEDIA	124.631€	73.157€	34.000 €	167.914€	27.432€	34.000€	26.169€	500.000€	353.592€
DIF (M-H)		-94.757€			1.263€			146.408€	
% DIF		-56%			5%			29%	

DOCUMENTAL		MOD A		MOD B		MOD C	
MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
6	8	3	5	0	2	0	3
43%	57%	38%	63%		100%		100%
515.259,61 €	633.205,04 €	905.170,54 €	2.094.829,46 €		1.907.875,82 €		1.187.448,72 €
45%	55%	30%	70%		100%		100%
85.877 €	79.151 €	301.724 €	418.966 €		953.938 €		395.816 €
6.726 €		-117.242 €					
8%		-28%					

Fuente: resultados obtenidos de fuentes oficiales

Comenzamos refiriendo a los datos de la línea de Desarrollo de largometrajes, tras la cual la representatividad de títulos dirigidos por mujeres es del 49% y donde la diferencia económica resulta de un 5% positiva para estos. Es decir, en esta línea los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido importes superiores. En la línea de Animación los títulos liderados por mujeres representan un 20% y la brecha inversa asciende hasta el 29%. En la línea Documental representan un 43% y la brecha inversa es de un 8%. En la modalidad de Ayuda A representan un 38% y, en este caso, sí resulta una brecha

económica de género que se sitúa en un 28%. En el resto de las modalidades de ayuda B y C no hay representatividad de mujeres.

### **-Extremadura-**

La Comunidad Autónoma de Extremadura tiene una línea de ayuda a la producción de largometrajes. En total, en el año 2023 ha subvencionado 10 largometrajes destinando 250.000,00 €. Los largometrajes dirigidos por mujeres pese a estar menos representados, con un 20% frente a una representatividad del 80% de largometrajes dirigidos por hombres, han recibido en el cómputo total, de media, importes superiores distando de un 36% a los importes obtenidos por los largometrajes dirigidos por hombres.

Tabla 55: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

EXT	TOTAL	DIRECCIÓN	
		MUJERES	MX HOMBRES
N.º L	10	2	0 8
%REPRS	100%	20%	0% 80%
IMP T	250.000,00 €	70.398 €	179.602 €
% IMP T	100%	28%	72%
MEDIA	25.000 €	35.199 €	22.450 €
DIF (M-H)		12.748,62 €	
% DIF		36%	

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

Una vez finalizado los resultados referentes a las comunidades autónomas que incluyen baremos para fomentar la igualdad de género en sus líneas de ayudas, pasamos a presentar los resultados que las comunidades que no cuentan con estas acciones positivas.

### **-Aragón –**

Aragón cuenta con dos líneas de ayudas, una a la producción y postproducción y otra al desarrollo de proyectos audiovisuales. En el sumatorio de ambas obtenemos que 29 largometrajes han obtenido la ayuda y que, en total, han destinado un 646.398,45 € para

ello. El 28% de estos largometrajes están dirigidos por mujeres y el 72% por hombres. En cuanto al reparto económico del total de las ayudas, obtenemos que los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido importes inferiores a los dirigidos por hombres, resultando una brecha económica de género del -10%.

Tabla 56: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

Aragón	Total	Mujeres	Total		Mujeres	Desarrollo		Producción y Postproducción	
			Mx	Hombres		Mx	Hombres	Mx	Hombres
Total	Total	<b>8</b>	Mx	Hombres	<b>4</b>	Mx	Hombres	<b>4</b>	Hombres
n.º L	29	<b>8</b>		21	<b>4</b>		13	<b>4</b>	8
%Repr	100%	<b>28%</b>		72%	<b>24%</b>		76%	<b>33%</b>	67%
Imp. T	646.398,45€	<b>164.815€</b>		481583,45€	<b>35.200 €</b>		102.368 €	<b>129.615,00 €</b>	379.215,00 €
% Imp	100%	<b>25%</b>		75%	<b>26%</b>		74%	<b>25%</b>	75%
Media	22.289,60€	<b>20601,87€</b>		22932,54524€	<b>8.800,00€</b>		7.874,50€	<b>32.403,75€</b>	47.401,88€
D.M-H		<b>-2.331€</b>			<b>925,50€</b>			<b>-14.998,13€</b>	
% Dif.		<b>-10%</b>			<b>11%</b>			<b>-32%</b>	

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Desagregando los datos por la línea de ayuda podemos observar que la procedencia de la brecha se localiza en la línea de producción y postproducción. En dicha línea, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres es del 33%, frente a un 67% de títulos dirigidos por hombres. Respecto al reparto económico de la ayuda se obtiene una brecha económica de género que se sitúa en un -32%. En cambio, en la línea de desarrollo la brecha económica resulta inversa, siendo los largometrajes dirigidos por mujeres los que han obtenido importes superiores en un 11%. Respecto a la representatividad, los largometrajes dirigidos por mujeres son inferiores: representan un 24% frente a un 76% de largometrajes dirigidos por hombres.

### **-Comunidad de Madrid-**

La Comunidad de Madrid cuenta con dos líneas de ayudas dirigidas a largometrajes, una al desarrollo y otra a la producción. No obstante, solo disponemos de datos completos de la línea de producción.

La representatividad de títulos dirigidos por mujeres representa el 36% frente al 64% que representan los de dirección masculina. La parte que refiere a la distribución económica indica que los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido importes inferiores a los obtenidos por los largometrajes dirigidos por hombres. En concreto, la brecha económica de género resulta del -44%.

Tabla 57: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

Madrid		Producción		
Total	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	11	4		7
%Repr	100%	36%		64%
Imp. T	905.500 €	220.000,00€		685.500,00€
% Imp	100%	24%		76%
Media	82.318 €	55.000 €		97.929 €
D.M-H		-42.929 €		
% Dif.		-44%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

### **-Castilla y León-**

La Comunidad de Castilla y León convoca las ayudas a la producción y en esta convocatoria ha destinado 250.000 € que han servido para subvencionar a 10 largometrajes. El 20% de ellos están dirigidos por mujeres y estos han obtenido, de media, importes superiores a los dirigidos por hombres. La brecha inversa es del 36%.

Tabla 58: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

CyL		Dirección		
Total	Total	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	10	2		8
%Repr	100%	20%		80%
Imp. T	250.000 €	70.397,79€		179.602,21€
% Imp	100%	28%		72%
Media	25.000 €	35.199 €		22.450 €
D.M-H		12.749 €		
% Dif.		36%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

#### 4. Comparativa resultados ayudas por CCAA: 2019-2023

Pasando estos datos de 2023 a la comparativa histórica de este objetivo se ha sido procedido a su adaptación reflejando únicamente las mismas Comunidades Autónomas sobre las que disponemos de datos en 2023.

Las limitaciones de la muestra y las propias limitaciones procedentes de agrupar y sumar diferentes líneas de ayuda en las Comunidades Autónomas que disponen de varias suponen una dificultad añadida a la hora de realizar comparaciones. Por ello, procedemos más bien desde un posicionamiento descriptivo de los datos obtenidos más que de un análisis comparativo.

Tabla 59: Representatividades por CCAA y cargo: 2019-2023

	2019			2020			2021			2022			2023		
	%M	%MX	%H	%M	%MX	%H	%M	%MX	%H	%M	%MX	%H	%M	%MX	%H
ASTURIAS	50%	0%	50%	----	----	----	50%	0%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
CANTABRIA	----	----	----	----	----	----	0%	25%	75%	33%	0%	67%	20%	0%	80%
CATALUÑA	46%	2%	52%	23%	3%	74%	50%	0%	50%	51%	4%	45%	42%	2%	55%
EXTREMADURA	0%	0%	100%	----	----	----	50%	0%	50%	50%	0%	50%	20%	0%	80%
ARAGÓN	20%	0%	80%	40%	20%	40%	20%	20%	60%	24%	3%	72%	28%	0%	72%
CASTILLA Y LEÓN	25%	0%	75%	25%	0%	75%	20%	0%	80%	22%	0%	78%	20%	0%	80%
MADRID	30%	0%	70%	29%	0%	67%	27%	0%	73%	31%	0%	69%	36%	0%	64%

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

En relación a la representatividad de títulos dirigidos por mujeres podemos observar que la representatividad de estos ha ido tomando más presencia a lo largo de los años. Por ejemplo, en Madrid el histórico partía de un 30% de títulos liderados por mujeres y en 2023 han llegado a un 36%. En Aragón partían de un 20% y, aunque llegaron a máximas del 40% de representatividad en 2020, en 2023 superan ese porcentaje inicial llegando a un 38%. También en Extremadura la representatividad de títulos dirigidos por mujeres en 2018 fue de un 0% y, tras llegar a máximas del 50% en 2021 y 2022, puntúan con una representatividad del 20%. En Cataluña se percibe un leve descenso si comparamos el año de inicio con el final, pero pese a ello la representatividad de títulos dirigidos por

mujeres continúan puntuando en términos equitativos. Y finalmente, Cantabria llega a una representatividad de títulos dirigidos por mujeres que asciende del 0% al 33% en 2022 o del 20% en 2023.

Tabla 60: CCAA y brechas: 2019-2023

	BRECHA ECONÓMICA GÉNERO				
	2019	2020	2021	2022	2023
ASTURIAS	-5%	---	20%	---	---
CANTABRIA	---	---	---	---	34%
CATALUÑA	19%	-60%	-9%	-135%	-56%
EXTREMADURA	---	---	80%	-80%	36%
ARAGÓN	-63%	-21%	-9%	-23%	-10%
CASTILLA Y LEÓN	-37%	5%	-23%	7%	36%
MADRID	-2%	0%	-10%	22%	-44%

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

Respecto a las diferencias o brechas económicas, de nuevo, reflejamos los datos globales obtenidos por la suma de convocatorias de cada comunidad y año. También de nuevo cabe señalar la dificultad de realizar comparativas al respecto por la disparidad de circunstancias que hay tras las diferentes realidades de las comunidades.

En Cantabria obtenemos que es el primer año en el que los títulos dirigidos por mujeres tienen representatividad y además han obtenido importes superiores en un 34% a los largometrajes dirigidos por hombres. En Extremadura, el histórico ha oscilado de brechas positivas a negativas del 80% en 2020 o 2021. En 2023 la distribución económica resulta positiva para los largometrajes dirigidos por mujeres.

En Cataluña obtenemos que la brecha económica se ha acentuado respecto al año de inicio, pero que a su vez se ha reducido notoriamente respecto a los resultados de 2022. Esta brecha económica procede de la diversidad de líneas de subvención que hay tras el cómputo total. Como podemos observar en los resultados de 2023, hay una mayor representatividad de largometrajes liderados por mujeres tras las líneas donde menos importes se juegan.

En Aragón presenta un histórico de brechas económicas de género que han tendido a la reducción. En 2019 se obtuvo una brecha del -63%, que ha llegado a mínimas del -9% en 2021 o -10% en 2023. Por parte de Castilla y León, lo que originariamente puntuaba como una brecha económica de género del -37%, ha llegado a mínimas positivas del 5% o el 7% en 2020 o 2022, y en 2023 se ha acentuado hasta un 36%. Finalmente, en la Comunidad de Madrid la brecha económica se ha acentuado hasta llegar a máximas, en 2023, de un -44%. Los resultados llegaron a mínimos del 0% en 2020.

En cuanto a poder comparar las comunidades que tienen baremo frente a las que no, tampoco podemos extraer datos muy significativos. Quizás se puede señalar que las comunidades que no tienen dichos baremos presentan brechas económicas de género más frecuentes y en las que los aplican se tiende con mayor frecuencia a presentar más brechas inversas. Respecto a la representatividad, Cataluña, que cuenta con baremos, presenta resultados equitativos en la mayoría de los años estudiados. Cabe mencionar que otras comunidades donde aplican baremos disponen de líneas de ayudas que llegan a muy pocos largometrajes en comparación con otras comunidades. Por ejemplo, Asturias o Cantabria, que en 2023 han subvencionado a 6 y 5 largometrajes respectivamente, reflejan en el histórico fuertes oscilaciones en representatividad de títulos liderados por mujeres u hombres.

En el caso de las comunidades con baremo, presentan menores porcentajes de representatividad de títulos dirigidos por mujeres a lo largo del histórico. En este conjunto de comunidades el porcentaje más alto es del 36% y se ubica en 2023, procedente de la Comunidad de Madrid. El resto de las comunidades y años presentan resultados masculinizados.

A parte de estas pinceladas, lo que podemos observar a lo largo del objetivo es que los datos globales pueden ofrecer información parcial o no precisa. Sería interesante poder realizar aproximaciones de estudio o informes por cada Comunidad Autónoma. De esta manera, se podría conocer de manera más exhaustiva las realidades de cada una de las comunidades, así como la situación de las mujeres en las mismas.

#### OBJETIVO 4:

Largometrajes dirigidos por mujeres que hayan sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas. Evolutivo 2015-2023

La Ley General de la Comunicación Audiovisual, conocida como Ley 7/2010 y promulgada el 31 de marzo, establece que las empresas que ofrecen servicios de comunicación audiovisual deben destinar un porcentaje de sus ingresos a la producción europea. Para las empresas de gestión privada, este porcentaje es del 5%, mientras que para las empresas de gestión pública se establece un mínimo del 6%. Dentro de estas cifras, las empresas privadas deben destinar un 60% de los fondos a la producción de películas cinematográficas, mientras que las empresas públicas deben destinar al menos un 75%.

El objetivo de este estudio se centra en analizar el papel de las cadenas de televisión generalistas como impulsoras de la producción de largometrajes españoles a través de la adquisición o coproducción. Se busca conocer cuántas películas dirigidas por mujeres han sido respaldadas por las cadenas de televisión, tanto en el año principal de estudio, que es 2023, como desde 2015, que es el punto de partida para el análisis histórico.

En términos de metodología y muestra, se ha utilizado un enfoque cuantitativo. Las cadenas de televisión generalistas incluidas en el estudio son Atresmedia Cine y Telecinco Cinema, como empresas de gestión privada, y Televisión Española (RTVE), como cadena pública. En el caso de las películas contabilizadas en RTVE, los datos fueron proporcionados por la propia cadena. Para las cadenas privadas, se utilizaron sus plataformas web como fuente de obtención de datos. Es importante tener en cuenta que esta muestra puede tener limitaciones, ya que las cadenas privadas podrían estar adquiriendo o coproduciendo más largometrajes de los que se publicitan.

Finalmente, se presenta un análisis histórico que abarca el período comprendido entre 2015 y 2023, recopilando un total de siete años de estudio sobre el papel de las cadenas de televisión generalistas en la adquisición y coproducción de largometrajes desde una perspectiva de género.

## I. Resultados y análisis de datos 2023

---

En 2023, las cadenas de televisión estudiadas han respaldado un total de 63 largometrajes a través de las modalidades de compra o coproducción.

Si referimos a la muestra total de profesionales que hay tras la ocupación de los principales cargos de liderazgo obtenemos que, comenzando con la dirección, el 43% de profesionales tras este cargo son mujeres y el 57% de hombres. Por la parte de quienes ocupan el cargo de guion, las mujeres representan un 39% y los hombres un 61%.

Pasamos a agrupar los datos en función a la tipología de liderazgo de los largometrajes y diferenciamos entre aquellos que están liderados en exclusiva por mujeres, aquellos liderados por mujeres y hombres en formato mixto y los que están liderados en exclusiva por hombres.

Bajo este criterio, y comenzando con la tipología de liderazgo tras la dirección, obtenemos que el 44% de los largometrajes computados están dirigidos en exclusiva por mujeres, un 0% presenta dirección mixta y el restante 56% están dirigidos en exclusiva por hombres. Esta distribución señala que, en 2023, el cómputo total procedente de la compra o coproducción de largometrajes españoles por parte de RTVE, Telecinco Cinema y Atresmedia Cine, se enmarca en términos equitativos.



Sobre el cargo de guion, los resultados son de un 19% de largometrajes guionizados por mujeres, un 56% de manera mixta y un 25% en exclusiva por hombres. Esta distribución, pese a que señala que la modalidad exclusiva de mujeres se sitúa 6 puntos por debajo de la exclusiva de hombres, llega a un reparto bastante equitativo debido a la modalidad mixta.

Es decir, los resultados obtenidos en 2023 respecto a la compra o coproducción por parte de las televisiones generalistas de largometrajes son positivos ya que señalan datos bastante equitativos respecto a las tipologías de ocupación de los cargos de dirección y guion. Es decir, los largometrajes dirigidos por mujeres representan un 43% y los guionizados por estas representan un 19%, pero teniendo en cuenta que la ocupación mixta se eleva hasta el 56%. Y podemos señalar también que la distribución de profesionales tras el total de cargos es de un 39% de mujeres y un 61% de hombres, cuyos porcentajes son muy cercanos a la equidad.

Una vez conocidos los datos genéricos, presentamos los datos de cada cadena de televisiva estudiada por separado: RTVE, Atresmedia Cine y Telecinco Cinema.

RTVE es la cadena con mayor apoyo a largometrajes españoles, con un total de 50 en 2023, a la vez que muestra el mayor apoyo a los largometrajes liderados por mujeres. En segundo lugar, se sitúa Atresmedia Cine coincidiendo con una segunda posición en número de largometrajes apoyados, 9 en total, y en segunda posición también respecto al apoyo a los largometrajes liderados por mujeres. Finalmente, Telecinco Cinema es la televisión que menos largometrajes a apoyado en 2023, con un total de 4, y que menor participación de mujeres hay tras sus principales cargos de liderazgo fílmico.

Tabla 61. Resultados de la compra y coproducciones de las televisiones generalistas: según cargo de dirección por sexo

	Total	Dirección						Guion					
		Larg.	nº	M	MX	H	%	nº	M	MX	H	%	
													%
RTVE	50	24	48%	0	0%	26	52%	12	24%	13	26%	25	50%
Telecinco Cinema	4	1	25%	0	0%	3	75%	0	0%	0	0%	4	100%
Atresmedia Cine	9	3	33%	0	0%	6	67%	2	22%	2	22%	5	56%
Total	63	28	44%	0	0%	35	56%	14	22%	15	24%	34	54%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos.

Comenzamos centrándonos en los resultados tras el cargo de dirección. De los 50 largometrajes en los que ha participado RTVE, el 48% de ellos están dirigidos en por

mujeres y el 52% por hombres. Los largometrajes apoyados por Atresmedia Cine se distribuyen en un 33% dirigidos por mujeres y un 66% dirigidos por hombres. Y Telecinco Cinema ha apoyado un 35% de títulos dirigidos por mujeres frente a un 75% de títulos dirigidos por hombres. Como podemos observar, RTVE es la única televisión que, tras el ejercicio de apoyo a largometrajes realizado en 2023, cuenta con una representatividad equitativa de títulos liderados por mujeres y hombres.



Si referimos a la ocupación del cargo de guion, en RTVE los porcentajes se distribuyen en un 24% exclusivo de mujeres, un 26% mixto y un 50% exclusivo por parte de hombres. Los largometrajes apoyados por Atresmedia Cine coinciden en un 22% los que tienen modalidad de guion exclusivo de mujeres y guion mixto, frente a un 56% de guion exclusivo de hombres. En ambos casos, RTVE y Atresmedia Cine, si comparamos aquellos guionizados en exclusiva por mujeres y por hombres, hay una clara minoría de los liderados por mujeres. No obstante, podemos interpretar una distribución equitativa si hablamos largometrajes que cuentan con mujeres tras el cargo, en cuyo caso se refiere a la incorporación de la modalidad mixta. Finalmente, los largometrajes apoyados por Telecinco Cinema no cuentan con mujeres guionistas en ninguno de ellos, es decir, el 100% están guionizados por hombres.



A continuación, pasamos al estudio del histórico sobre el apoyo a largometrajes por parte de las televisiones generalistas. De esta manera, podemos comprobar si estos resultados son algo excepcional o tienden a repetirse a lo largo de los años.

II. Histórico sobre la compra y coproducción de largometrajes por parte de las televisiones generalistas

---

El histórico de este apartado recogen datos desde 2015, por lo que contamos con un periodo temporal de nueve años consecutivos. No obstante, el único cargo estudiado durante este tiempo ha sido la dirección, ya que la inclusión a la ocupación del guion es reciente. En los 9 años que recoge el histórico se han apoyado un total de 132 largometrajes. A lo largo de los años podemos observar cómo el porcentaje de títulos dirigidos por mujeres ha ido creciendo hasta que, en 2023, por primera vez en 9 años, la representatividad de títulos liderados por mujeres y hombres se establecen en términos equitativos.

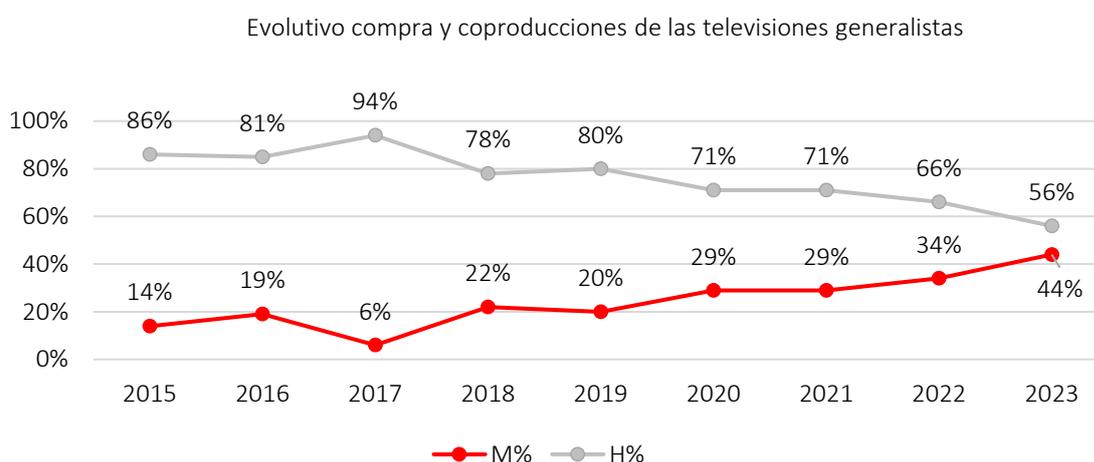
Tabla 62. Resultados de las coproducciones de las televisiones generalistas segregados por sexo.

	M	H	T	M%	H%
2023	28	35	63	44%	56%
2022	32	62	94	34%	66%
2021	14	34	48	29%	71%
2020	16	40	56	29%	71%
2019	10	39	49	20%	80%
2018	13	46	59	22%	78%
2017	3	44	47	6%	94%
2016	10	44	54	19%	81%
2015	6	38	44	14%	86%
TOTAL	132	382	514	26%	74%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El histórico comenzaba en 2015 con una representatividad de títulos dirigidos por mujeres del 14% y un 86% dirigidos por hombres. En 2017, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres llegó a mínimas del 6% frente a un 94% de representatividad de títulos dirigidos por hombres. En 2023, el 44% de los títulos apoyados por las televisiones generalistas están dirigidos por mujeres, frente a un 56% que están dirigidos por hombres.

Tras 8 años con una pauta de participación, compra o coproducción de largometrajes españoles por parte de las televisiones generalistas masculinizada, por primera vez, los resultados en 2023 se enmarcan en términos equitativos apuntando a una menor reducción significativa de desigualdad en estas dinámicas de apoyo.



Estos resultados refieren al sumatorio de las televisiones estudiadas: RTVE, Atresmedia Cine y Telecinco Cinema. Pero, si desagregamos los datos en función a la procedencia del apoyo por parte de las diferentes cadenas, obtenemos que el peso principal procede de RTVE, frente a un apoyo más reducido e inestable presentado por las cadenas de carácter puramente privadas, Atresmedia Cine y Telecinco Cinema.

En el histórico podemos observar que 2015 es el único año en el que RTVE tiene un apoyo menor a títulos dirigidos por mujeres respecto a otras cadenas, en cuyo caso fue superada por Atresmedia Cine con un 33% frente al 14% de esta cadena. No obstante, el resto de los años RTVE presenta resultados más altos en cuanto a representatividad de títulos dirigidos por mujeres que han ido en aumento hasta llegar a una representatividad

del 48%. Es la primera vez en el historio, que el resultado entre en un intervalo de distribución equitativa.

Tabla 63. Resultados del evolutivo diferenciado por televisiones generalistas.

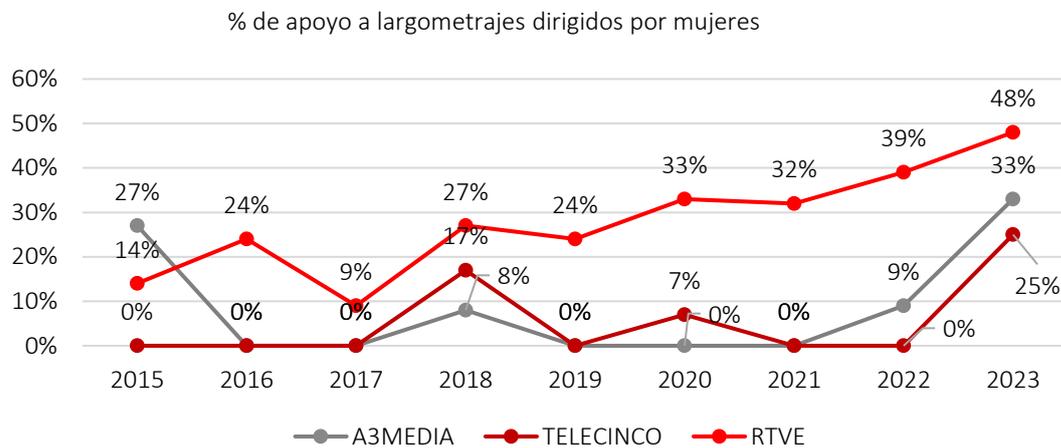
AÑO	ATRESMEDIA CINE					TELECINCO CINEMA					RTVE				
	M	H	T	M%	H%	M	H	T	M%	H%	M	H	T	M%	H%
2023	3	6	9	33%	67%	1	3	4	25%	75%	24	26	50	48%	52%
2022	1	10	11	9%	91%	0	4	4	0%	100%	31	48	79	39%	61%
2021	0	2	2	0%	100%	0	2	2	0%	100%	14	30	44	32%	68%
2020	0	6	6	0%	100%	1	3	4	25%	75%	15	31	46	33%	67%
2019	0	4	4	0%	100%	0	3	3	0%	100%	10	32	42	24%	76%
2018	1	11	12	8%	92%	1	5	6	17%	83%	11	30	41	27%	73%
2017	0	10	10	0%	100%	0	5	5	0%	100%	3	29	32	9%	91%
2016	1	13	13	7%	100%	0	5	5	0%	100%	8	26	34	24%	76%
2015	2	4	6	33%	67%	0	4	4	0%	100%	5	30	35	14%	86%
TOTAL	8	66	73	11%	90%	3	34	37	8%	92%	121	282	403	30%	70%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Sobre Atresmedia Cine podríamos indicar que es la segunda televisión en el orden de apoyo a los largometrajes dirigidos por mujeres, ya que en el sumatorio de todos estos años marca un 11%, frente a Telecinco Cinema que refleja un 8%. Mas allá del cómputo total, en 2023 ambas cadenas han aumentado su apoyo a largometrajes liderados por mujeres a comparación del resto de los años. Atresmedia Cine, aunque como hemos señalado comenzaba el histórico con el mayor porcentaje de apoyo a largometrajes dirigidos por mujeres, ha tardado 8 años en volver a igualar ese 33% de representatividad. El resto del histórico de esta cadena está protagonizado por una representatividad de largometrajes liderados por mujeres inferior al 10% y, en concreto, 4 de estos años la representatividad ha llegado a ser del 0%.

Telecinco Cinema, por su parte, ha apoyado títulos dirigidos por mujeres en tres de los nueve años estudiados. En 2023, y coincidiendo con el año 2020, ha apoyado a un 25% de largometrajes dirigidos por mujeres. Pese a que estas dos últimas cadenas, en 2023,

hayan reducido el porcentaje de masculinización en su pauta de selección y apoyo a los largometrajes, es importante que dicho porcentaje aumente para poder establecerse en términos de mayor igualdad.



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

De nuevo, obtenemos que, tras los datos globales del histórico, si diferenciamos por cadena televisiva, se desvela que la compra o coproducción de largometrajes liderados por mujeres procede de la cadena pública, mientras que las de gestión privada presentan pautas más masculinizadas. No obstante, 2023 es también un año donde estas cadenas llegan a máximas históricas en cuanto a la compra o coproducción de largometrajes liderados por mujeres.

## OBJETIVO 5:

El papel de las plataformas en la producción de largometrajes españoles

Las plataformas han ido cobrando un impacto significativo y creciente en la producción de largometrajes españoles hasta llegar a posicionarse como un elemento fundamental de la industria cinematográfica. Las plataformas disponen de un mayor alcance y audiencia global, lo que les permite que las películas españolas lleguen a audiencias también más amplias, aumenten su visibilidad, así como que aumenten su potencial de ingresos y tengan capacidad inversora.

En cuanto a su papel de inversión en producción, cada vez apuestan más por la producción de contenido original proporcionan financiación adicional para la realización de películas y aumentan las oportunidades para cineastas españoles. Las plataformas están también ofreciendo diversidad de contenido, lo que fomenta la creatividad y la innovación en la industria cinematográfica española. Finalmente, también juegan un importante papel en el apoyo a talentos emergentes.

Las plataformas están jugando un papel crucial en la producción de largometrajes españoles al proporcionar financiación, alcance global y nuevas oportunidades para el cine español, lo que ha contribuido al crecimiento y la diversificación de la industria cinematográfica en España.

Por todo esto, es importante incluir a estudio, y con perspectiva de género, el papel de las plataformas de cine. En concreto nos proponemos conocer cuántos de los largometrajes apoyados por las diferentes plataformas están siendo liderado por mujeres y cuántos de ellos están liderados por hombres. De esta manera podremos constatar si estas plataformas están apoyando o no al cine liderado por mujeres. En concreto hemos incluido a estudio las siguientes plataformas:

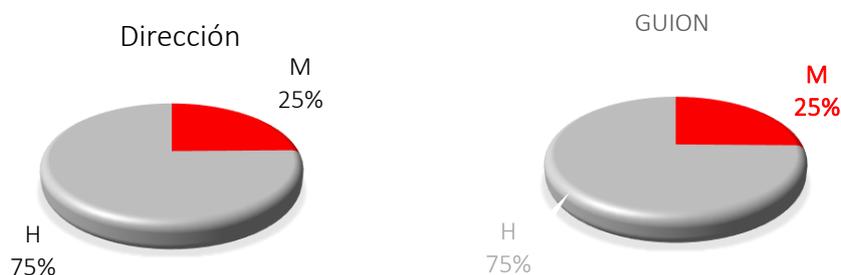
Netflix	Amazon Prime Video	Movistar+	Apple Tv
HBO	Disney+	Filmin	

1. Resultados sobre la representatividad de largometrajes liderados por mujeres apoyados por las plataformas

---

Las plataformas que forman parte de la muestra ascienden a un total de 7. No obstante, dos de ellas, HBO y Apple Tv, no han producido largometrajes españoles en 2023. Por lo tanto, procedemos a presentar resultados procedentes de Netflix, Movistar+, Amazon Prime Video, Disney+ y Filmin.

Comenzamos haciendo referencia a los datos totales que refieren al sumatorio de las 5 plataformas citadas anteriormente. Obtenemos que se han estrenado 45 largometrajes españoles. La muestra de profesionales refiere a 52 directoras y directores y 83 guionistas. En cuanto a la distribución porcentual en base al sexo obtenemos un 25% de mujeres directoras frente a 76% de directores y un 26% de guionistas mujeres frente a un 77% de hombres.



Pasamos a la modalidad de liderazgo y el resultado obtenido es que el 27% del total de los largometrajes producidos y estrenados por estas plataformas están dirigidos por mujeres frente a un 73% que están dirigidos por hombres. Tras la modalidad de la ocupación del guion, la distribución es de un 16% de largometrajes guionizados en exclusiva por mujeres, un 20% coguionizados entre mujeres y hombres y un 64% de guion exclusivo de hombres.

Con estos datos, observamos que la pauta genérica del sumatorio de las plataformas denota una baja representatividad de títulos liderados por mujeres, tanto tras el guion como tras la dirección. En ambos casos, la representatividad apunta a un ejercicio masculinizado. Incluso si tenemos en cuenta la modalidad mixta en el caso de la

ocupación del guion, donde podríamos referir a largometrajes que cuenten con mujeres tras el cargo, tampoco llegaría a mínimos de intervalos equitativos, lo cual denota la fuerte masculinización de la pauta de apoyo por parte de las plataformas estudiadas.

A continuación, procedemos a referir a los datos por plataforma y a ofrecer los relativos a la ocupación de la dirección y el guion de los largometrajes que han sido apoyados por cada cadena.

Tabla 64. Resultados por plataforma.

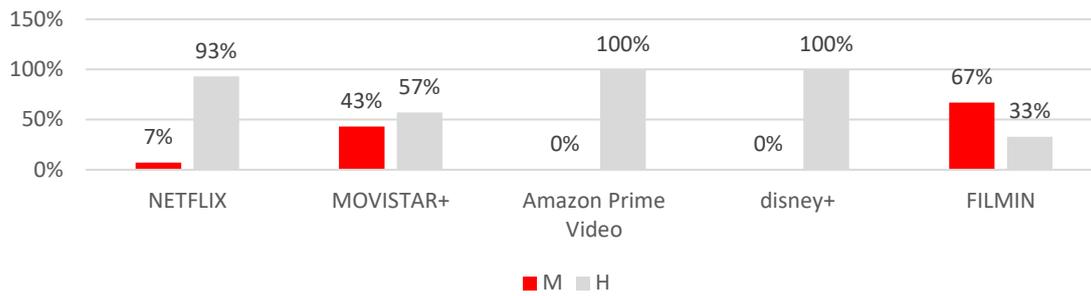
LARGOMETRAJES	Total	DIRECCIÓN						GUIÓN					
		M		MX		H		M		MX		H	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	
NETFLIX	14	1	7%	0	0%	13	93%	0	0%	5	36%	9	64%
MOVISTAR+	21	9	43%	0	0%	12	57%	5	24%	2	10%	14	66%
AMAZON PRIME VIDEO	6	0	0%	0	0%	6	100%	1	17%	1	17%	4	66%
DISNEY+	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%
FILMIN	3	2	67%	0	0%	1	33%	1	33%	1	33%	1	33%
TOTAL	45	12	27%	0	0%	33	73%	7	16%	9	20%	29	64%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Comenzamos con la plataforma que ha procedido con un mayor apoyo a títulos dirigidos por mujeres, que es Filmin con un 67% de títulos dirigidos por mujeres frente al 33% dirigidos por hombres, lo cual supone un apoyo feminizado. Posteriormente, Movistar+ procede en términos equitativos, con un 43% de largometrajes dirigidos por mujeres frente a un 57% dirigidos hombres. Y para finalizar con las plataformas que han apoyado a títulos dirigidos por mujeres está Netflix, con un 7% frente al restante 93% que están dirigidos por hombres. En este caso, la dinámica se presenta claramente masculinizada, pero no es tan extrema como en los casos de Amazon Prime Video o Disney+, cuyo porcentaje es 0%.

Vemos por tanto que hay una polaridad en cuanto al apoyo a largometraje por parte de las plataformas porque están Filmin y Movistar+, con unos datos muy positivos, frente las otras tres, Netflix, Amazon Prime Video y Disney+, cuyo apoyo es nulo o minoritario.

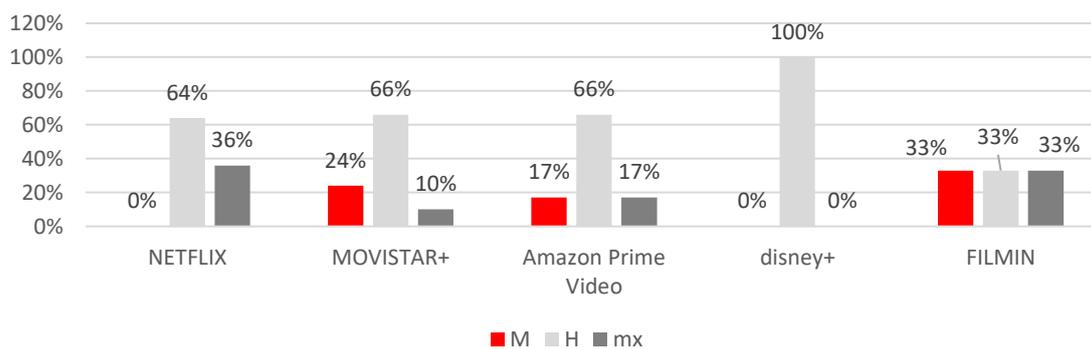
Plataformas y direccion



Respecto a la ocupación del cargo de guion, obtenemos que Filmin continúa con el mayor porcentaje de apoyo al cine liderado por mujeres y estableciéndose en términos equitativos. La ocupación del cargo se distribuye coincidiendo en 33% tras las tres modalidades. Le sigue Movistar+, con un 24% de largometrajes guionizados por mujeres, 10% mixto y 66% guionizados por hombres.

Amazon Prime Video, pese a no mostrar largometrajes con mujeres tras la dirección, presentan un 17% de guion exclusivo de mujeres y otro 17% mixto, frente a un 66% de guion realizado por hombres. La distribución del guion por parte de Netflix, que mostraba directora o directoras tras un largometraje, puntúa 0% en guion exclusivo, pero en cambio asciende a un 36% en guion mixto.

Plataformas y guion



Para finalizar con las plataformas, la película producida por Disney+ presenta también guion exclusivo de hombres. Es cierto que solo ha apoyado un largometraje, pero resulta liderado en exclusiva por hombres.

A modo de resumen podemos indicar que, en términos generales, las plataformas integran una pauta masculinizada de apoyo a los largometrajes, pues obtenemos que la mayoría de ellos están liderados por hombres. Si diferenciamos por plataforma obtenemos casi una polaridad entre las que parecen integrar el apoyo a los largometrajes liderados por mujeres en su dinámica selectiva frente a los que no.

Referimos, por ejemplo, a Filmin que tras los 3 largometrajes apoyados y estrenados en 2023 hay un 67% de ellos que están dirigidos por mujeres y un 33% guionizados por estas, más un 33% de guion mixto. O Movistar+ que, tras los 21 largometrajes, un 43% están dirigidos por mujeres y un 24% están guionizado en exclusiva por mujeres, más otro 10% de guion mixto. En contraposición, podemos referir a Disney+, que, aunque solo ha apoyado a un largometraje español, este está dirigido y guionizado en exclusiva por hombres. En posiciones algo más intermedias tenemos a Netflix que, apoyando a 17 largometrajes, solo el 7% están dirigidos por mujeres y un 36% tienen guion mixto, o Amazon Prime Video que, habiendo apoyado a 6 largometrajes, solo hay presencia de mujeres tras el guion, coincidiendo con una representatividad del 17% en modalidad exclusiva y mixta.

---

## CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO II:

### Mujeres y economía en el sector cinematográfico del largometraje

---

#### Objetivo 1: Costes

- En 2023, mediante el reconocimiento de costes, se refleja una brecha económica de género del -42%. Es decir, los largometrajes dirigidos por mujeres cuentan con costes inferiores a los largometrajes que están dirigidos por hombres.
- Agrupamos los datos por procedencia de línea de ayuda (General o Selectiva) y por tipo de largometraje (Ficción, Documental y Animación) y obtenemos que la brecha económica de género procede de una mayor representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres allá donde de los costes son inferiores -Ayuda Selectivas y Documentales-.
  - o En las Ayudas Selectivas, donde menores son los costes que se manejan, los largometrajes dirigidos por mujeres representan un 47% y obtienen una “brecha inversa” del 36%, frente a las Ayudas Generales donde representan un 31% y obtenemos una brecha económica de género del -27%.
  - o Si agrupamos por tipo de largometraje y en orden descendente en cuanto al coste medio que estos suponen, obtenemos Animación, donde los largometrajes liderados por mujeres representan un 33%, en segundo lugar, Ficción, con un 27% de títulos liderados por mujeres y, en tercer lugar, Documentales con un 44% de estos. La brecha económica obtenida en Animación asciende a un -75% y se va reduciendo a -27% en Ficción y a un -28% Documental.
- La brecha económica de género es un elemento transversal que caracteriza todo el histórico sobre el estudio de los costes de los largometrajes. La mayor brecha económica de género llegó al -72%, en 2016, y ha llegado a mínimas del -26% en

2019. La brecha económica de género presenta una tasa de crecimiento promedio anual del -1%, lo cual señala su reducción en estos 13 años.

### **Objetivo 2:** Ayudas estatales

- En 2023 se han destinado 91.937.821 € a las ayudas estatales y 113 largometrajes han sido beneficiarios de las mismas.
- Las Ayudas Generales han contado con un presupuesto de 62.000.000 € que han llegado a 52 largometrajes. El 37% los largometrajes están dirigidos por mujeres, el 2% tiene dirección mixta y el 62% dirección exclusiva de hombres. Sobre la ocupación de guion, un 37% están guionizados por mujeres, un 23% presentan guion mixto y un 40% exclusivo de hombres. La ocupación de la producción exclusiva de mujeres representa un 85% y los producidos en exclusiva por hombres un 15%. La brecha económica de género calculada en función de la ocupación de la dirección de los largometrajes es -4%.
- Las Ayudas Selectivas han ejecutado un presupuesto de 29.937.821,36 € que han llegado a 81 largometrajes. El 44% los largometrajes están dirigidos y guionizados por mujeres y un 78% están producidos por las mismas. La modalidad mixta está representada por un 2% tras la dirección mixta y un 30% en la ocupación de guion. Por la parte que refiere al liderazgo de hombre, suponen un 53% tras la dirección, 26% en el guion y 22% en la producción. En esta línea de ayuda los resultados tras los distintos cargos son equitativos, a excepción de la producción, y la brecha económica es prácticamente inexistente, del 0,008% siendo positiva para los largometrajes dirigidos por mujeres.
- En la comparativa histórica podemos observar cómo han ido en aumento tanto el número de largometrajes subvencionados al año como el presupuesto destinado.
- Si nos centramos en los datos relacionados con la representatividad de mujeres, obtenemos que han pasado de resultados masculinizados, en 2018 y 2019, a conseguir un reparto equitativo tras la dirección y el guion desde 2020.

- Un dato que ofrece el histórico comparativo entre Ayudas Generales y Selectivas es que en todos los años de estudio los largometrajes dirigidos por mujeres están más representados en las Ayudas Selectivas, que recordamos son aquellas con menores requisitos económicos que en las Generales y que requieren de un reconocimiento de costes mínimo de acceso. Y, además, en relación a la parte económica, en el histórico de las ayudas generales se ubican brechas económicas de género superiores a las obtenidas en las ayudas selectivas.
- Finalmente, el histórico refleja que el incremento en representatividad de títulos liderados por mujeres y la disminución de las brechas económicas de género a lo largo de los seis años estudiados guarda relación con la también evolución e intensificación del baremo para el fomento de la igualdad presente en ambas líneas de ayuda. Las modificaciones de los últimos años, en especial la reserva de partida presupuestaria, están dando como resultado prácticamente equitativas en cuanto a representatividad y a reparto económico.

### **Objetivo 3:** Ayudas de las CCAA

- En cuanto al estudio de las ayudas autonómicas, en 2023 contamos con datos de siete Comunidades Autónomas: Asturias, Cantabria, Cataluña, Extremadura, Aragón, Madrid y Castilla y León.
- Comenzamos con los resultados de las comunidades que aplican baremos de igualdad en sus bases. La representatividad de títulos dirigidos por mujeres tras la subvención de Asturias es del 0%. Tras las subvenciones de Cantabria representan un 20%, los cuales han obtenido una brecha inversa del 34%. En Cataluña, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres asciende al 42%, aunque presenta con el sumatorio de las diferentes convocatorias una brecha del -56% producida por una reducida presencia de estas en las líneas donde más cuantías se entregan. En Extremadura representan un 20% y han obtenido importes superiores, del 36%.

- Pasando a las comunidades que no aplican baremos de igualdad en sus bases. La representatividad de títulos dirigidos por mujeres tras la subvención de Aragón es del 28% y la brecha económica de género se sitúa en un -10%. En la Comunidad de Madrid, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres es de un 36% y la brecha económica de género resultante es de un -44%. En Castilla y León, representan un 20% y han obtenido importes superiores, del 36%.
- Las limitaciones encontradas a lo largo del desarrollo del objetivo limitan la posibilidad de poder realizar comparativas entre comunidades a lo largo del histórico. Quizás, a grandes rasgos, se puede señalar que las comunidades que no tienen dichos baremos tienen a presentar brechas económicas de género más frecuentes y, en las que los aplican, se tiende con mayor frecuencia a presentar brechas inversas. Respecto a la representatividad Cataluña, que cuenta con baremos, se presenta resultados equitativos en la mayoría de los años estudiados. En el caso de las comunidades sin baremo, presentan menores porcentajes de representatividad de títulos dirigidos por mujeres a lo largo del histórico. En este conjunto de comunidades el porcentaje más alto es del 36% y se ubica en 2023 procedente de la Comunidad de Madrid. El resto de las comunidades y años, presentan resultados masculinizados.

#### Objetivo 4: Televisiones

- En 2023, 63 largometrajes han sido apoyados desde las televisiones generalistas estudiadas. El 44% de estos largometrajes están dirigidos por mujeres, lo cual resulta dentro de una distribución equitativa. Y, tras el guion, el liderazgo exclusivo de mujeres representa un 19%, pero teniendo en cuenta que la ocupación mixta se eleva hasta el 56%, podemos referir también a resultados positivos.
- Desagregando los datos por televisión generalista, obtenemos que RTVE ha participado en 50 largometrajes, el 48% de ellos están dirigidos por mujeres y, según la ocupación del guion, el 24% han sido ocupados en exclusiva por mujeres y un 26% en modalidad mixta. Los largometrajes apoyados por Atresmedia Cine suman un total de 9, se distribuyen en un 33% dirigidos por mujeres, y,

coincidiendo en un 22%, encontramos la modalidad de guion exclusivo de mujeres y mixto. Telecinco Cinema, que ha apoyado a 4 largometrajes, el 25% de estos títulos están dirigidos por mujeres, pero en cambio ninguno está guionizado por mujeres, ni en la modalidad exclusiva ni en la mixta.

- Los resultados globales de 2023, con un 44% largometrajes dirigidos por mujeres y un 56% dirigidos por hombres, rompen, por primera vez en 9 años de estudio, con la pauta de participación, compra o coproducción masculinizada. Si diferenciamos por cadena televisiva, se desvela que también históricamente la mayor compra o coproducción de largometrajes liderados por mujeres procede de la cadena pública. No obstante, 2023 es también un año donde estas cadenas han llegado a máximas históricas en la compra o coproducción de largometrajes liderados por mujeres.

#### **Objetivo 5:** Plataformas

- El 27% de los largometrajes estrenados en 2023 por las plataformas incluidas a estudio están dirigidos por mujeres, frente a un 73% de los cuales que están dirigidos por hombres. Tras el guion, las representatividades corresponden con un 16% de largometrajes guionizados por mujeres, un 20 con guion mixto y un 64% guionizados por hombres. Con estos porcentajes globales de representatividad podemos señalar que la pauta de apoyo esta masculinizada.
- Si diferenciamos por plataforma, obtenemos casi una polaridad entre las que parecen integrar el apoyo a los largometrajes liderados por mujeres en su dinámica selectiva frente a los que no. Tras Filmin hay un 67% de largometrajes dirigidos por mujeres y un 33% guionizados por estas, más un 33% de guion mixto. Con Movistar+ obtenemos un 43% de largometrajes dirigidos por mujeres y un 24% guionizado por mujeres, más otro 10% de guion mixto. En contraposición, podemos referir a Disney+ con un 0% de presencia de mujeres tras los principales cargos. En posiciones algo más intermedias tenemos a Netflix, con el 7% de largometrajes dirigidos por mujeres y un 36% con guion mixto, o Amazon Prime Video, con una representatividad de guionistas del 17% en las modalidades exclusiva y mixta.

## Capítulo III

La representatividad de directoras y guionistas en  
los diferentes tipos de reconocimientos públicos:  
Premios y Festivales

Los reconocimientos públicos son una manera de visibilizar, validar y apreciar el trabajo realizado por profesionales en un campo específico. También es una forma de facilitar modelos de referencia que actúan tanto para el resto de profesionales del sector como para la sociedad en general. En el ámbito cinematográfico, más concretamente en relación con los largometrajes, se pueden identificar dos formas de proceder en el ejercicio del reconocimiento público: los premios y los festivales.

Los premios son un tipo de reconocimiento al que denominamos directo puesto que es otorgado a una o varias personas por las contribuciones que han hecho a título personal al sector cinematográfico. Los premios a estudio son el Premio Nacional de Cinematografía, el Goya de Honor y la Medalla de Oro de la Academia de Cine.

Al reconocimiento obtenido a través de los festivales lo consideraremos como reconocimiento indirecto, ya que el reconocimiento queda vinculado a la ocupación o desempeño de un cargo específico en un largometraje concreto. Sobre los festivales incorporados a estudio diferenciamos entre celebrados en el estado español y los celebrados fuera de este, sumando un total de seis en la primera categoría y catorce en la segunda. El listado de los festivales se especifica más adelante.

El objetivo principal de este capítulo es, por tanto, el de conocer la representatividad de directoras y guionistas, así como de directores y guionistas, que han obtenido reconocimiento público, tanto directo como indirecto, en el año 2023. En un segundo lugar u objetivo, estos datos pasan a formar parte de un registro histórico sobre el reconocimiento público a profesionales tras la dirección y el guion, pudiendo observar así su evolución desde 2015.

Para abordar este capítulo se utiliza una metodología cuantitativa siguiendo los mismos criterios y parámetros de estudio que en los informes anteriores. De esta manera, disponemos de datos comparables a lo largo un período temporal que cubre un total de nueve años, desde 2015 hasta 2023.

Recordamos que el objetivo de estudio queda acotado al reconocimiento de profesionales tras los cargos de dirección y guion. La muestra total de reconocimientos públicos que se incluyen a estudio está conformada por tres premios nacionales y 20 festivales, de los cuales 6 son nacionales y 14 internacionales. En el caso de los festivales

nacionales, solo se contemplan y se incluyen a registro los largometrajes españoles que han sido premiados en las diferentes categorías, mientras que en los internacionales se incluyen tanto los premiados como los seleccionados, debido a la mayor dificultad de competir en un contexto internacional.

<b>Premios de carácter nacional</b>	<b>Festivales Nacionales</b>	<b>Festivales Internacionales</b>
-Premio Nacional de Cinematografía.	-Festival Internacional de Cine de Gijón	-Festival Internacional de Cine de Berlín
-Goya de Honor	-Festival de Málaga	-Festival Internacional de Cine de Venecia
-Medalla de Oro de la Academia de Cine	-Festival Internacional de Cine de San Sebastián	-Festival Internacional de Cine de Busan
	-Festival de Cine Europeo de Sevilla	-Festival de Cine de Sundance
	-Sitges. Festival internacional de cinema fantàstic de Catalunya	-Festival de Cine de Mar del Plata
	-Seminci. Semana Internacional de Cine de Valladolid	-Festival Internacional de Cine de Tokio
		-Festival de Cannes
		-Festival Internacional de Cine de Toronto
		-Festival Internacional de Cine de Locarno
		-Festival Internacional de Cine de Animación de Annecy
		-Festival Internacional de Cine de Róterdam
		-Festival de Cine del Mundo de Ámsterdam
		-Festival Internacional de Cine de Miami
		-Festival Internacional de Cine de Karlovy Vary.

De forma adicional, se profundiza en el estudio de la dinámica de reconocimiento tras los premios de carácter nacional. Esto implica estudiar todos los cargos profesionales por los que las mujeres del sector cinematográfico han sido premiadas a lo largo de la historia. Este apartado atiende, en un primer momento, a la revisión y constatación de posibles patrones de desigualdad identificados en la cultura del reconocimiento de los premios estudiados. Y, por otro lado, pretende visibilizar y reconocer el trabajo de todas y cada una de las mujeres del sector cinematográfico más allá de la dirección y guion. Es importante contribuir, destacar y promover la diversidad de referentes, de mujeres referentes, en el sector cinematográfico; así como señalar los múltiples cargos donde aún hoy, estos premios no han promovido la creación de mujeres referentes en muchas de las áreas que conforman el sector cinematográfico.

I. Representatividad de directoras y guionistas en los diferentes tipos de reconocimientos públicos: Premios y Festivales 2023

El Premio Nacional de Cinematografía ha reconocido el trabajo de la Directora y Guionista Carla Simón, el Goya de Honor (2024) la labor del Director de Fotografía y Restaurador Cinematográfico Juan Mariné y la Medalla de Oro de la Academia de Cine ha galardonado a la actriz Carme Elías.

Al solo computar los premios que recaen sobre los cargos de dirección y guion, el resultado que incorporamos procedente de los premios incluye únicamente al Premio Nacional de Cinematografía, con su reconocimiento a la Directora y Guionista Carla Simón. De esta manera, en el año 2023, el reconocimiento procedente de los premios se presenta feminizado, ocupando el 100% de la representatividad de los mismos.

Tabla 65. Premios de carácter nacional en 2023: Dirección y Guion.

	M	H	T	%M	%H
P. Nacional de Cinematografía	1	0	1	100%	0%
Goya de Honor	0	0	0	0%	0%
Medalla de Oro de la Academia	0	0	0	0%	0%
Total	1	0	1	100%	0%



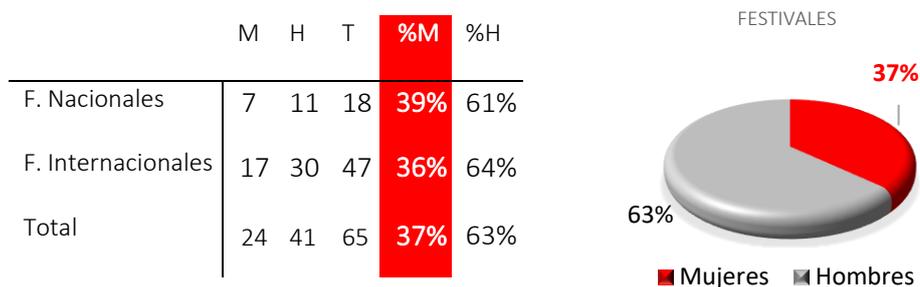
Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Respecto a los festivales celebrados en 2023, nacionales e internacionales, se ha reconocido el trabajo de un 37% directoras y guionistas y un 63% de directores y guionistas. El reconocimiento procedente de los festivales en continua resultando porcentajes masculinizados, pero no muy alejados del mínimo equitativo.

En los festivales nacionales, el reconocimiento obtenido se distribuye un 39% a directoras y guionistas y un 61% a sus compañeros análogos. En los festivales internacionales, los

porcentajes se distribuyen en un 36% y un 64% respectivamente. La representatividad de mujeres y hombres en base a la procedencia nacional o internacional del reconocimiento es muy leve, de dos puntos porcentuales. Estos porcentajes siguen siendo aún masculinizados en ambos casos, pero concretamente en los festivales nacionales únicamente les separa un punto porcentual para llegar a mínimos equitativos.

Tabla 66: Resultados segregados por sexo de los reconocimientos a Dirección y/o Guion en los Festivales Nacionales e Internacionales celebrados en 2023.



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

El resultado total sobre la representatividad de profesionales tras los diferentes reconocimientos estudiados, premios y festivales, obtenido en la anualidad de 2023 se distribuye en un 38% de directoras y guionistas y un 62% de representatividad análoga. De nuevo, la distribución porcentual continúa masculinizada pero cercana -a dos puntos porcentuales- del intervalo equitativo.

Tabla 67. Reconocimiento público y representatividad de mujeres y hombres.

	M	H	T	%M	%H
Premios Nacionales	1	0	1	100%	0%
Festivales	24	41	65	37%	63%
Total	25	41	66	38%	62%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

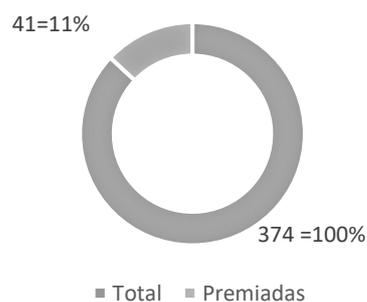
Una vez conocidos los resultados sobre reconocimiento público, resulta interesante hacer referencia a otros datos que nos permitan la contextualización del mismo. Es decir, no es lo mismo que se reconozca el trabajo de directoras y guionistas teniendo en cuenta que éstas son aún minoría dentro del sector, a que se reconozca el trabajo de directores y guionistas, que por el contrario protagonizan o copan aún la representatividad la muestra de profesionales tras estos cargos. En el Capítulo I de este Informe se ha obtenido que, tras el cargo de dirección, el 30% de la ocupación la han representado mujeres frente a un 70% de hombres. Y tras el cargo de guion la representatividad refiere a un 34% de mujeres y un 66% de hombres.

Por ello, procedemos a calcular la frecuencia de reconocimiento que recae sobre las y los profesionales tras ambos cargos. La frecuencia de reconocimiento indica el porcentaje de reconocimiento de unas y otros en relación con el número total de profesionales (mujeres u hombres) tras ambos cargos. Para ello utilizamos como datos de referencia los resultados obtenidos en el capítulo sobre la representación de profesionales en la estructura laboral, donde el sumatorio de directoras y guionistas es de 179 y el de directores y guionista asciende a 374.

Mujeres reconocidas vs mujeres al cargo



Hombres reconocidos vs total hombres al cargo



Con ello, la frecuencia de reconocimiento señala que 13 de cada 100 directoras y guionistas han sido reconocidas en 2023 a través de premios y festivales, mientras que la frecuencia de reconocimiento masculino obtenida es de 11 de cada 100. Es decir, la frecuencia de reconocimiento de estas profesionales es mayor, aunque el porcentaje total de reconocimiento siga resultando masculinizado.

## II. Evolución sobre la representatividad de directoras y guionistas en los reconocimientos públicos: 2015-2023

---

En el histórico sobre los reconocimientos públicos contamos con 9 años consecutivos de compilación de datos sobre la representatividad de directoras y guionistas tras los mismos. Durante este tiempo, se han registrado un total de 512 profesionales que han obtenido reconocimiento, directo o indirecto, por su desempeño profesional vinculado a la dirección y/o al guion. El 26% de estos reconocimientos han sido dirigidos a directoras y/o guionistas y el 74% restante sus compañeros de profesión.

La representatividad de directoras y/o guionistas reconocidas a través de los premios es del 25% y desde los festivales nacionales e internacionales representan un 33% y un 22% respectivamente. La representatividad directores y/o guionistas corresponde con un 75% de reconocimiento tras los premios y del 67% y 78% tras los festivales nacionales e internacionales.

Tabla 68. Resultados totales por sexo de los reconocimientos a Dirección y/o Guion en los reconocimientos públicos: 2015-2023.

2015-2023	M	H	T	%M	%H
Premios	3	9	12	25%	75%
F. Nacionales	65	133	198	33%	67%
F. Internacionales	66	236	302	22%	78%
Total	134	378	512	26%	74%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Obtenemos porcentajes masculinizados en el cómputo total del reconocimiento procedente de premios y festivales, pero en términos de frecuencia obtenemos que ésta corresponde con una proporción de reconocimiento de 16 de cada 100 directoras y guionistas frente a 13 de cada 100 directores y guionistas. Esto sugiere que, aunque la

brecha de género en el reconocimiento sigue siendo significativa, hay una proporción mayor de reconocimiento hacia el trabajo de directoras y guionistas.

Tabla 69. Resultados totales. Frecuencia de reconocimiento por sexo. 2015-2023.

2015-2023	M	H
Premiadas/os	134	378
Total D Y G	854	2977
Frecuencia	16%	13%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

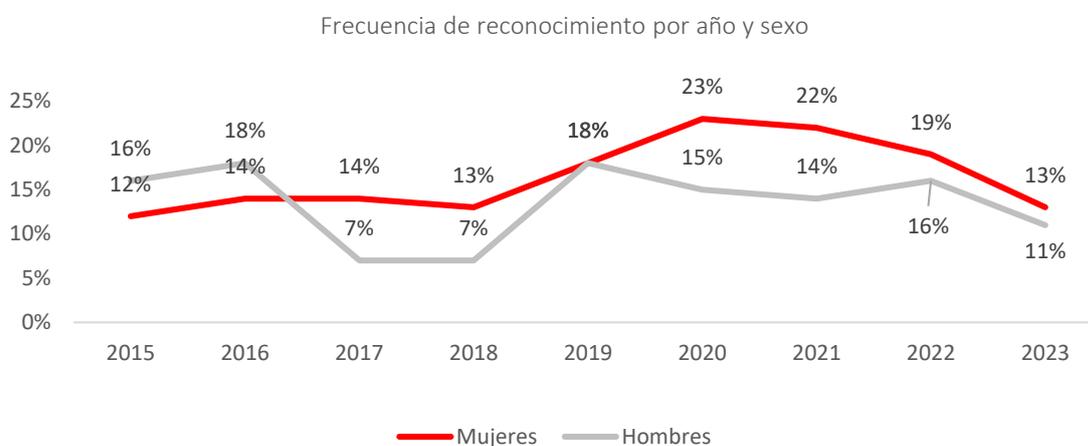
Si nos acercamos a los datos obtenidos por año, se evidencia que en todos los años de estudio el porcentaje de reconocimiento de los hombres ha sido superior al de las mujeres. Los porcentajes se establecen en términos masculinizados a lo largo de todo el historico, pero también identificamos una clara pauta de crecimiento en el porcentaje de reconocimiento a directoras y/o guionistas.

El histórico comienza en 2015, donde las mujeres obtuvieron un 11% de reconocimiento y en 2023 alcanzan un valor máximo del 38%. Esto supone un crecimiento de 27 puntos porcentuales en 9 años. Por el contrario, la tendencia de reconocimiento de los hombres presenta una tendencia de decrecimiento dado que lectura inversa señala que partieron de un reconocimiento del 89%, en 2015, y han llegado a un 62% en 2023.



En este contexto la interpretación de una disminución de representatividad por parte de los hombres es positiva, ya que indica la disminución de la desigualdad que hay en la dinámica de reconocimientos públicos del sector cinematográfico. Es decir, hay una clara tendencia en el aumento del reconocimiento a directoras y guionistas, lo cual está acercando a parámetros más igualitarios la distribución del reconocimiento público. Aunque, por otro lado, la frecuencia de reconocimiento nos venía señalando que las mujeres han obtenido resultados superiores a la de hombres en la mayoría de los años, concretamente, en siete de los nueve años estudiados.

La frecuencia de reconocimiento obtenida por las mujeres en 2015 señalaba una proporción de 12 de cada 100 y en 2023 ha aumentado a 13 de cada 100. No obstante, estos valores son de los más bajos obtenidos en el histórico porque han llegado a obtener una frecuencia de 22 y 23 de cada 100 en 2021 y 2020. En el caso análogo, la frecuencia de reconocimiento partía de 16 de cada 100 y ha llegado a máximas de 18 de cada 100 en 2016 y 2019 y, finalmente, han obtenido un 11 de cada 100 en 2023.



Otro aspecto importante a señalar en el histórico está relacionado con la representatividad procedente del tipo de reconocimiento. En los premios observamos que es el tercer año, de los nueve estudiados, en el que hay directoras y guionistas tras estos. Es decir, solo se han reconocido a directoras y/guionistas en 2019, 2020 y 2023. Si profundizamos un poco más obtenemos que estos reconocimientos proceden del Premio

Nacional de Cinematografía, lo cual nos indica también que el Goya de Honor y la Medalla de Oro no han reconocido a mujeres tras estos cargos en nueve años.

Aprovechamos para recordar que el Premio Nacional de Cinematografía en 2019 reconoció a Josefina Molina, Guionista, Directora de cine y TV, Novelista y Directora de escena; en 2020 a Isabel Coixet, Directora, Guionista y Productora de cine, y en 2023 a Carla Simón, Directora de cine y Guionista.

Respecto a los festivales nacionales también es interesante señalar cómo ha ido aumentando el porcentaje de representatividad del reconocimiento a directoras y guionistas, ya que en 2023 ha llegado a máximas del 39% tras partir de un 15% en 2015. También encontramos esto en los festivales internacionales, donde en 2015 partían de un 10% de reconocimiento y han llegado a representar un 36% en 2023. Es decir, en nueve años han casi triplicado su presencia en los reconocimientos procedentes de los festivales.

Para finalizar, y modo de conclusión, podemos señalar que a lo largo del histórico observamos que existe una brecha en relación con el reconocimiento que cada vez es más reducida. Observamos también que la frecuencia de reconocimiento tiene a reducirse entre mujeres y hombres, pero continúa siendo algo superior en el caso de directoras y guionistas.

Tabla 70. Reconocimientos Públicos a Dirección y/o Guion y tablas de frecuencias.

2023	M	H	T		2023	M	H
PREMIOS	1	0	1		PREMIADAS/OS	24	41
F. NACIONALES	7	11	18		TOTAL D Y G	179	374
INTERNACIONALES	17	30	47		FRECUENCIA	13%	11%
TOTAL	25	41	66				
PORCENTAJE	38%	62%	100%				

2022	M	H	T		2022	M	H
PREMIOS	0	1	1		PREMIADAS/OS	22	53
F. NACIONALES	13	23	36		TOTAL D Y G	117	333
INTERNACIONALES	9	29	38		FRECUENCIA	19%	16%
TOTAL	22	53	75				
PORCENTAJE	30%	70%	100%				

2021	M	H	T		2021	M	H
PREMIOS	0	2	2		PREMIADAS/OS	26	44
F. NACIONALES	15	16	31		TOTAL D Y G	116	318
INTERNACIONALES	11	26	37		FRECUENCIA	22%	14%
TOTAL	26	44	70				
PORCENTAJE	37%	63%	100%				

2020	M	H	T		2020	M	H
PREMIOS	1	0	1		PREMIADAS/OS	23	50
F. NACIONALES	7	10	17		TOTAL D Y G	101	333
INTERNACIONALES	15	40	55		FRECUENCIA	23%	15%
TOTAL	23	50	73				
PORCENTAJE	32%	68%	100%				

2019	M	H	T		2019	M	H
PREMIOS	1	1	2		PREMIADAS/OS	16	60
F. NACIONALES	5	15	20		TOTAL D Y G	90	333
INTERNACIONALES	10	44	54		FRECUENCIA	18%	18%
TOTAL	16	60	76				
PORCENTAJE	21%	79%	100%				

2018	M	H	T		2018	M	H
PREMIOS	0	1	1		PREMIADAS/OS	11	25
F. NACIONALES	8	17	25		TOTAL D Y G	85	340
INTERNACIONALES	3	7	10		FRECUENCIA	13%	7%
TOTAL	11	25	36				
PORCENTAJE	31%	69%	100%				

2017	M	H	T		2017	M	H
PREMIOS	0	1	1		PREMIADAS/OS	6	20
F. NACIONALES	4	12	16		TOTAL D Y G	43	301
INTERNACIONALES	2	7	9		FRECUENCIA	14%	7%
TOTAL	6	20	26				
PORCENTAJE	23%	77%	100%				

2016	M	H	T		2016	M	H
PREMIOS	0	1	1		PREMIADAS/OS	10	63
F. NACIONALES	4	18	22		TOTAL D Y G	71	353
INTERNACIONALES	6	44	50		FRECUENCIA	14%	18%
TOTAL	10	63	73				
PORCENTAJE	14%	86%	100%				

2015	M	H	T		2015	M	H
PREMIOS	0	2	3		PREMIADAS/OS	6	48
F. NACIONALES	2	11	13		TOTAL D Y G	52	292
F.INTERNACIONALES	4	35	39		FRECUENCIA	12%	16%
TOTAL	6	48	54				
PORCENTAJE	11%	89%	100%				

Fuente: elaboración propia basada en los resultados de los Informes CIMA 2015-2023.

- Histórico de Premios de carácter nacional y la representatividad de mujeres por cargos premiados. 1980-2023. (Apartado adicional)

En los últimos años de estudio la presencia de directoras y guionistas ha comenzado a abrirse paso en los premios, pero esta dinámica no ha sido la habitual en el resto del histórico, o incluso sigue sin serlo según el tipo de premio. En el apartado anterior veíamos que ni el Goya de Honor ni la Medalla de Oro, en nueve años, ha reconocido a directoras y/o guionistas. Únicamente el Premio Nacional de Cinematografía, en tres de los nueve años, ha reconocido el aporte de mujeres tras estos cargos.

A raíz de este carácter de excepcionalidad en el reconocimiento a directoras y guionistas surgió el interés por conocer los cargos por los que estaba siendo reconocidas las mujeres en el sector cinematográfico. Por ello, en este apartado se rompe la acotación de cargos a estudio y la acotación temporal, incluyéndose todas las celebraciones de cada uno de los premios estudiados. Se abarca así un intervalo temporal de 43 años y 170 premios otorgados.

Histórico reconocimiento premios nacionales



El 27% de los reconocimientos otorgados dentro del sector cinematográfico han reconocido a mujeres y el restante 73% a hombres. Estos porcentajes nos llevan a señalar una pauta masculinizada en el procedimiento de reconocimiento público. Esta masculinización se acentúa drásticamente si referimos a los premios que recaen sobre

los principales cargos de liderazgo. Es decir, de los 64 premios que han recaído sobre profesionales por destacar en las áreas de la dirección y/o el guion, solo el 9% son mujeres frente al 91% de hombres. Para ser más exactas, el Premio Nacional ha reconocido a un 21% de estas profesionales frente a un 62% de reconocimiento análogo. El Goya de Honor reparte su representatividad entre un 13% mujeres y un 53% de hombres. Y la Medalla de Oro, en todo el histórico, no ha reconocido a ninguna directora o guionista, hecho que, sí ha ocurrido, en 14 ocasiones, con sus compañeros de cargos ocupando un 25% de representatividad respecto al resto de cargos premiados.

Tabla 71. Resultados segregados por sexo del histórico de los premios nacionales que han recaído sobre los cargos de dirección y/o guion.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M	%H
Premios	46	124	170	27%	73%
D y G	6	58	64	9%	91%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Al preceder a la agrupación de los resultados del histórico por cargo obtenemos que, en el caso del reconocimiento que recae sobre las mujeres, hay uno que se repite de manera desproporcionada: el actuarial. Por ello, se procede a distinguir en tres grandes categorías: 1) cargos de Dirección y/o Guion, 2) cargo Actoral y 3) “otros” cargos cinematográficos. Estas categorías no son mutuamente excluyentes, puesto que existen instancias en las que una persona ha desarrollado y ha sido destacada por múltiples áreas profesionales durante su trayectoria. De hecho, y por su diferente dinámica en base al sexo, se contempla también la posibilidad de ser reconocida por un solo cargo o por varios.

En base a estos criterios, obtenemos que el 76% de profesionales reconocidas por ocupar el cargo actuarial son mujeres frente a un 20% en el caso de los hombres. Estos porcentajes nos señalan una pauta feminizada de reconocimiento a las actrices tras los premios nacionales. El Premio Nacional de Cinematografía es el premio que menor feminización tiene en el reconocimiento a las actrices, con un 57% de representatividad. La Medalla

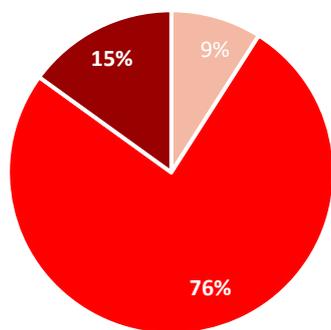
de Oro y el Goya de Honor se sitúan en un 83% y 88% de representatividad de actrices respectivamente.

Tabla 72. Histórico de Premios Nacionales desagregado por sexo y principales cargos

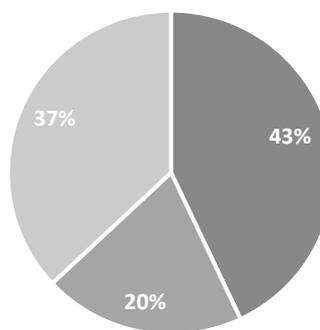
Cargo	Dirección y/o Guion				Cargo actoral				Otros cargos			
	M	%M	H	% H	M	% M	H	% H	M	% M	H	% H
Premio Nacional	3	21%	24	62%	8	57%	9	23%	3	21%	6	15%
Medalla De Oro	0	0%	14	25%	20	83%	8	14%	4	17%	34	61%
Goya Honor	1	13%	17	53%	7	88%	8	25%	0	0%	7	22%
Totales	4	9%	55	43%	35	76%	25	20%	7	15%	47	37%

Fuente: elaboración propia basada en a los datos obtenidos.

Mujeres y reconocimiento por cargos



Hombres y reconocimiento por cargos



■ Cargos de Liderazgo ■ Cargo actoral ■ "Otros" cargos

■ Cargos de Liderazgo ■ Cargo actoral ■ "Otros" cargos

A continuación, presentamos los resultados según si el reconocimiento refiere a cargo único o cargo múltiple. En base a esta variable obtenemos que en el 82% de los reconocimientos que han recaído sobre mujeres han sido por el desempeño de un cargo único frente a un 18% de cargo múltiple. En el caso de los hombres, la representatividad corresponde con un 54% sobre cargo único y un 46% sobre cargo múltiple. La diferencia entre una dinámica y otra es claramente desigual, mientras que las profesionales del sector están siendo reconocidas por el desarrollo de un único cargo, los hombres

instintivamente lo son tanto destacar en un cargo o varios.

Tabla 73. Resultados segregados por sexo y reconocimiento sobre cargo único o múltiple.

	MUJERES				HOMBRES			
	1carg	%1carg	+1	%+1carg	1carg	%1carg	+1	%+1carg
Premio Nacional	9	69%	4	31%	14	37%	24	63%
Medalla De Oro	23	96%	1	4%	39	70%	17	30%
Goya Honor	5	63%	3	38%	14	48%	16	55%
Totales	37	82%	8	18%	67	54%	57	46%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

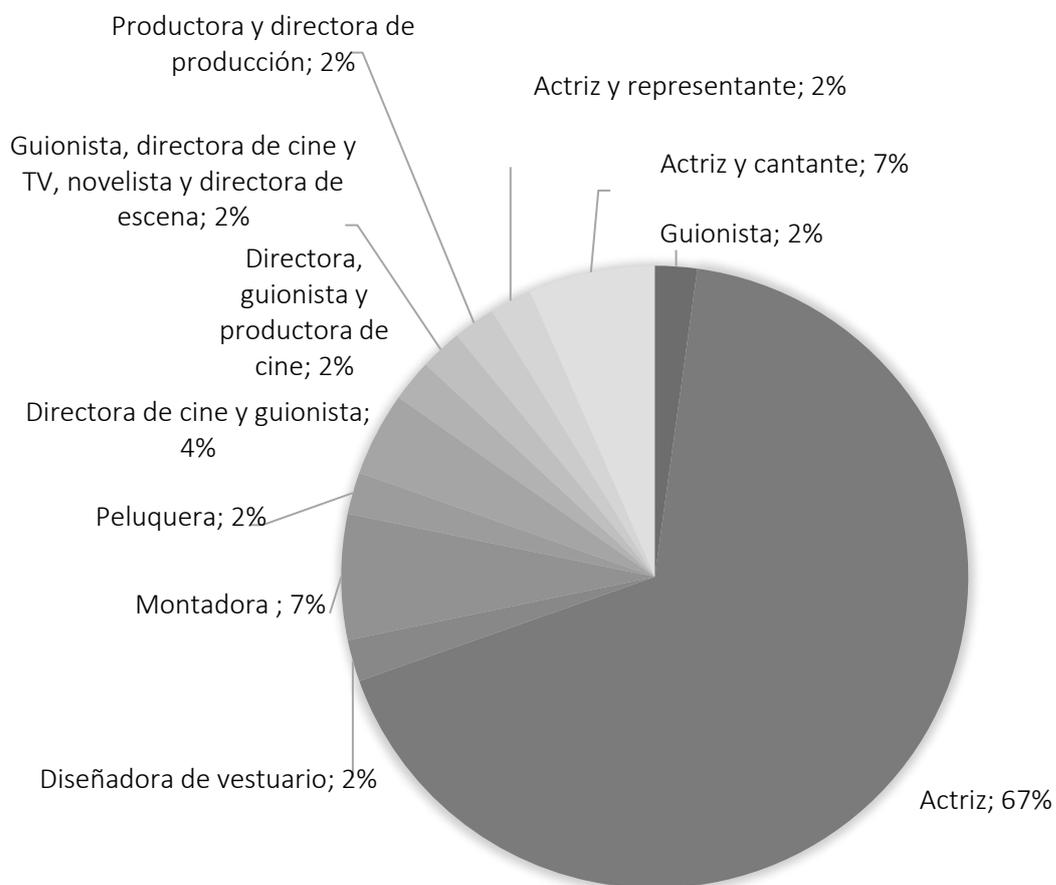
Después de examinar la distribución histórica de los premios nacionales y su asignación según el género, se observa que las mujeres están infrarrepresentadas en los premios nacionales. Representan solo el 27% de profesionales que han recibido un premio en los 43 años de estudio. Además de ello, cuando las profesionales del sector reciben premios suelen seguir un patrón bastante uniforme que no refleja la diversidad de mujeres que trabajan en la industria.

Según estos resultados, se puede concluir que los reconocimientos públicos están principalmente dirigidos a hombres, quienes representan un 73% del total. Cuando recaen sobre mujeres, el premio es otorgado por destacar en un solo cargo cinematográfico (82%) y dicho cargo suele ser el actoral (76%). Por otro lado, cuando los premios reconocen los aportes de los hombres, son reconocidos por destacar en el desempeño de una o varias áreas cinematográficas de manera más equitativa (54% vs 46%) y, aunque se observa un mayor porcentaje de premios otorgados a hombres por roles de liderazgo, como directores y guionistas (43%), la diversidad de sus áreas de excelencia es también más amplia.

Estos hallazgos destacan la importancia de ampliar el alcance del estudio mediante la inclusión de otras categorías de análisis, como la diversidad de cargos cinematográficos

para conseguir una mayor comprensión de los procesos de reconocimiento y la representatividad de mujeres tras estos. De esta manera, también se conseguiría una fotografía más inclusiva que pueda visibilizar las diversas realidades de las mujeres presentes en la industria.

### Mujeres reconocidas en los premios nacionales por cargos



---

## CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO III:

### La representatividad de las mujeres en los reconocimientos públicos: Premios y Festivales

---

- En 2023 la representatividad de directoras y/o guionistas en los diferentes reconocimientos estudiados es del 38% frente a un 62% de reconocimiento análogo. Esta distribución porcentual continúa marcando una pauta masculinizada en el reconocimiento público pese a estar cada vez más cerca, 2 puntos porcentuales, a intervalos mínimos de equidad.
- Por otro lado, la frecuencia de reconocimiento obtenida por directoras y/o guionistas es de 13 de cada 100 mientras que la obtenida por directores y/o guionistas es de 11 de cada 100. Es decir, aunque la representatividad en la pauta de reconocimiento sea menor, la frecuencia en el reconocimiento es mayor.
- Según la procedencia por tipo de reconocimiento en 2023, la representatividad de directoras y/o guionistas tras los premios es del 100% y en los festivales han obtenido una representatividad del 37% frente al 62% de reconocimiento análogo.
- El resultado procedente de los premios se debe a que el Premio Nacional de Cinematografía ha reconocido el trabajo de la Directora y Guionista Carla Simón; el Goya de Honor y la Medalla de Oro de la Academia de Cine no han reconocido en este caso a profesionales tras la dirección y/o el guion.
- En el cómputo total de los nueve años estudiados, la representatividad de directoras y/o guionistas tras el reconocimiento público es del 26% frente al 74% obtenido por directores y/o guionistas. La frecuencia de reconocimiento pasa a ser del 16% y del 13%, respectivamente. De nuevo, aunque la representatividad

- sea menor, la frecuencia en el reconocimiento a directoras y/o guionistas es mayor.
- Los porcentajes de representatividad tras los reconocimientos públicos se establecen en términos masculinizados a lo largo de todo el histórico. No obstante, se observa una clara tendencia de crecimiento de la representatividad de mujeres tras estos. El histórico comienza en 2015 con 11% de reconocimiento a directoras y/o guionistas y, en 2023, han alcanzado un 38%. Esto supone un crecimiento de 27 puntos porcentuales en 9 años.
  - En el histórico identificamos también que es el tercer año, en los nueve estudiados, en el que hay directoras y/o guionistas tras los premios. En concreto, este reconocimiento procede en exclusiva del Premio Nacional de Cinematografía y se localiza en los años 2019, 2020 y 2023. Es decir, el Goya de Honor y la Medalla de Oro no han reconocido a directoras y guionistas en nueve años.
  - Respecto al histórico de los festivales nacionales, la representatividad de reconocimiento a directoras y/o guionistas ha ido aumentando. Partía de un 15% en 2015 y ha llegado en 2023 a máximas del 39%. También encontramos esto en los festivales internacionales, donde partían de un 10% y han llegado a un 36% de reconocimiento en este último año. Es decir, en nueve años han casi triplicado su presencia en los reconocimientos procedentes de los festivales.
  - En el apartado adicional que estudia la dinámica de reconocimiento de los premios nacionales en los 43 años que llevan celebrándose, obtenemos que el 27% del reconocimiento ha recaído sobre mujeres y el 73% sobre hombres del sector cinematográfico.
  - Sobre la distribución intergénero en el caso de las mujeres obtenemos que el 9% de los premios ha recaído sobre directoras y/o guionistas, el 76% sobre actrices y el 15% restante ha reconocido a mujeres que han ocupado cargos diferentes a los anteriores. El 82% de las mujeres premiadas han obtenido reconocimiento por

destacar en el desempeño de un cargo, frente a un 18% reconocidas por desempeñar más de uno.

- En el caso de los hombres, el 43% ha recaído sobre directores y/o guionistas, el 20% sobre actores y el 37% restante sobre el resto de los cargos cinematográficos. Respecto al reconocimiento por la ocupación de uno o más cargos, los porcentajes corresponden con un 54% en el primer caso y un 46% en el segundo.
- Según estos resultados, se puede concluir que los reconocimientos públicos están principalmente dirigidos a hombres, quienes representan un 73% del total. Cuando recaen sobre mujeres, el premio es otorgado por destacar en un solo cargo cinematográfico (82%) y dicho cargo suele ser el actuarial (76%). Por otro lado, cuando los premios reconocen los aportes de los hombres, son reconocidos por destacar en el desempeño de una o varias áreas cinematográficas de manera más equitativa (54% vs 46%) y, aunque se observa un mayor porcentaje de premios otorgados a hombres por roles de liderazgo, como directores y guionistas (43%), la diversidad de sus áreas de excelencia es también más amplia.

## Capítulo IV

Principales conclusiones  
Informe CIMA 2023

El Informe CIMA 2023 ofrece un acercamiento cuantitativo a diferentes aspectos vertebrales del sector del largometraje español, a fin de ofrecer información sobre la situación de las mujeres en el mismo. Entre los aspectos estudiados se aborda la representatividad de las profesionales en la estructura laboral y en los reconocimientos públicos, la representatividad de largometrajes liderados por mujeres tras las subvenciones estatales y autonómicas, así como tras los apoyos económicos procedentes de las principales televisiones generalistas o plataformas. Aparte de referir a las brechas en representatividad también se ofrece información sobre las brechas presupuestarias relativas a los aspectos económicos.

En el primer capítulo se aborda la representatividad de profesionales en la estructura laboral, tanto delante de cámara como tras esta. Comenzando con la representatividad de las mujeres tras la cámara, obtenemos que, en 2023, el 38% de los principales puestos de responsabilidad computados están ocupados por mujeres y el 62% por hombres. Según estos datos podemos afirmar que el sector del largometraje español continúa siendo un sector masculinizado, aunque, como se refleja en el histórico, cada vez se sitúa más cercano a porcentajes de distribución equitativa. Pese a este resultado, en su estructura interna de cargos tras la cámara se identifica la reproducción, también histórica, de la segregación horizontal y vertical de género en el sector, ya que hay una minoría de cargos feminizados que están relacionados con la estética y una mayoría de cargos técnicos, creativos y de liderazgo masculinizados.

En datos de 2023, los cargos feminizados son Diseño de Vestuario (85% de mujeres y un 15% de hombres), Maquillaje y Peluquería (81% mujeres - 19% hombres) y Dirección Artística (64% mujeres - 36% hombres). El cargo con una distribución equitativa es Dirección de Producción (51% de mujeres y 49% de hombres). Los cargos masculinizados son Dirección de Fotografía (19% de ocupación de mujeres y un 81% de hombres), Sonido (24% mujeres - 76% hombres), Dirección (29% mujeres - 71% hombres), Composición Musical y Efectos Especiales (30% mujeres - 70% hombres), Producción y Montaje (31% mujeres - 69% hombres) y Guion (35% mujeres - 65% hombres).

En relación al histórico se refleja que la presencia de mujeres ha experimentado un crecimiento paulatino, con una media de 8 puntos porcentuales en los nueve años registrados, lo cual señala que la brecha de género se está reduciendo. Otro aspecto

positivo del histórico es que en todos los cargos tradicionalmente masculinizados se ha experimentado un crecimiento medio positivo a lo largo de este periodo temporal. El cargo con mayor índice de masculinización en resultados de 2023 es Dirección de Fotografía y la media de crecimiento resulta de 8 puntos. Continuamos con Sonido que obtiene un crecimiento medio de 10 puntos, la Dirección 9 puntos y 17 en Composición Musical. Los cargos de Producción y montaje tienen un crecimiento medio 3 puntos y Guion y Efectos Especiales un crecimiento medio de 13 puntos en nueve años.

En el estudio de la representatividad de mujeres delante de cámara, en esta primera aproximación al estudio de las actrices, obtenemos que proceder desde la misma fuente de la que parte el resto del objetivo, las candidaturas a los Goya, no es lo más recomendable para acercarnos a las realidades de esta. No obstante, se han podido extraer algunos datos interesantes. Por una parte, al agrupar aquellos largometrajes que han presentado a actrices o actores en exclusiva a las diferentes categorías, obtenemos que hay más largometrajes protagonizados en exclusiva por mujeres que por hombres, 31% actrices frente a un 28% de actores, pero en contraposición hay muy pocos largometrajes cuyos repartos estén sostenidos en exclusiva por actrices, un 9% frente a un 24% de reparto exclusivo de actores.

También obtenemos que se establece una relación entre una mayor presencia de actrices o actores tras estas categorías en función de quién o quiénes ocupen los puestos de liderazgo en los largometrajes. Es decir, obtenemos que, cuando lideran mujeres hay más largometrajes protagonizados por mujeres, con reparto exclusivo de mujeres y, en general, con más mujeres en el elenco. Por ofrecer algunos de estos datos, cuando el largometraje ha sido liderado por mujeres -dirección y guion-, la representatividad de títulos protagonizados por mujeres es del 13% frente al 7% de protagonizados por hombres. Cuando el largometraje ha sido liderado por hombres, el 37% están protagonizados por mujeres frente al 59% protagonizados por hombres. Si referimos al reparto, cuando el largometraje ha sido dirigido y guionizado por mujeres la representatividad de reparto exclusivo de mujeres es del 30% frente a un 17% de hombres. Y cuando el liderazgo lo ostentan hombres, la representatividad de un reparto exclusivo de mujeres coincide en un 30%, pero frente a un 56% reparto exclusivo de hombres. Finalmente podemos aludir al elenco total y concluimos que los largometrajes

liderados por mujeres presentan el mayor porcentaje de distribución en elenco feminizado (43% cuando dirigen y 33% cuando guionizan) y que el liderazgo masculino presenta su mayor representatividad en la categoría de elenco masculinizado (79% cuando dirigen y 70% cuando guionizan).

Para obtener más información sobre aspectos que puedan ser de relevancia para acercarnos a la realidad de las actrices, procedemos a hacer un breve análisis más interseccional de quienes ocupan los carteles de los largometrajes. Con ello obtenemos que el 41% de personajes que aparecen han sido identificadas como mujeres, el 51% como hombres y un 8% como personajes sin referencias binarias. Sólo un 5% de estos personajes han sido leídos desde la racialización, sólo 1% de los cuerpos que aparecen son leídos como cuerpos gordos y sólo un 1% de los personajes son leídos desde la discapacidad o diversidad funcional. Si diferenciamos estos datos por género, obtenemos que el 47% de personajes racializados han sido identificadas como mujeres y el 53% como hombres, que el 38% de los cuerpos gordos pertenecen a mujeres frente a un 63% de hombres y que el 21% de las personas con discapacidad son mujeres frente a un 79% de hombres. Como podemos observar, la representatividad de la otredad es minoritaria en las portadas de los largometrajes españoles y esta es especialmente dura y excluyente con las mujeres. Para terminar de completar la información de este apartado sobre la desigualdad refleja en los carteles de los largometrajes, podemos añadir que la representatividad de mujeres desciende significativamente a partir de los 41 años en adelante, donde estas franjas de edad tornan masculinizadas o que, si referimos a la ocupación del plano, quienes suelen ocupar la primera posición o en su defecto una proporcionalidad superior en tamaño son hombres.

De esta manera, tanto la representatividad de las mujeres delante de cámara como tras ella completan información sobre el sector del largometraje español y señalan que la igualdad entre mujeres y hombres aún no está conseguida, y que dicha igualdad esta todavía más lejana si incorporamos otras variables de análisis que reflejen la diversidad de mujeres que conforman el sector.

En un segundo capítulo nos adentramos a conocer aspectos económicos como los costes, las ayudas u otros mecanismos de apoyo. Uno de los principales resultados señala que, históricamente, los largometrajes liderados por mujeres han trabajado y continúan

trabajando con cuantías económicas inferiores a los liderados por hombres: en concreto, en 2023 la brecha económica se sitúa en un -42%. En base a los diferentes resultados en los que obtenemos brechas económicas y podemos identificar algunos de sus parámetros de procedencia, solemos obtener como pauta común que hay una mayor representatividad de títulos liderados por mujeres en las tipologías de largometrajes donde menores son los importes que se requieren para su realización o mayor representatividad de estos en las líneas de ayudas donde también son inferiores los importes repartidos.

Tanto las brechas en representatividad como las brechas económicas son aspectos que pueden reducirse mediante la incorporación de mecanismos disponibles en política pública, como son las acciones positivas. En el primer apartado del informe se señala la vinculación de la evolución del baremo con un aumento en la representatividad de las mujeres tras los principales cargos de responsabilidad y, en el objetivo 4, se vincula además con un reparto económico más equitativo.

La incorporación y mejoras del baremo para el fomento de la igualdad y la reserva de presupuesto, acciones diseñadas para reducir las brechas de género en el sector del largometraje presentes en las ayudas estatales han conseguido, que, por segundo año consecutivo, tanto la representatividad como la distribución económica sean prácticamente equitativas. En las ayudas generales, los títulos dirigidos y guionizados por mujeres representan un 37%, y en las ocupaciones mixtas un 2% en dirección y un 26% en guion. En las ayudas selectivas los títulos dirigidos y guionizados por mujeres representan un 44%, y en las ocupaciones mixtas un 2% en dirección y un 30% en guion. Y las brechas económicas representan un -4% en las ayudas generales y un 0,008% en las ayudas selectivas.

No disponemos de resultados que refieran a la existencia o no de brechas económicas tras la compra o coproducción por parte de las televisiones generalistas o plataformas estudiadas, pero sería muy interesante poder completar con dicha información ya que desde la aprobación de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual, no solo establece la obligación de financiación anticipada de obra audiovisual europea, sino que incluye la obligatoriedad de reducir la desigualdad de género en el audiovisual. En su sección 3ª se establece que las empresas públicas que ofrecen servicios

de comunicación audiovisual televisivo deben destinar un mínimo del 6% de sus ingresos computables a la producción europea, mientras que las privadas un mínimo del 5%. Dentro de estas cifras, un 70% de los fondos deberán destinarse a obras audiovisuales producidas por productoras independientes y, dentro de este porcentaje, un mínimo del 30% a obras audiovisuales dirigidas o creadas exclusivamente por mujeres. La inclusión de esta premisa ofrece un nuevo marco de seguimiento y evaluación de política pública.

No obstante, y por el momento, disponemos de datos que refieren a la representatividad de títulos liderados por mujeres tras estos ejercicios de apoyo a los largometrajes españoles. Si referimos a las tres televisiones generalistas estudiadas, obtenemos que han apoyado en total a un 44% de largometrajes españoles dirigidos por mujeres o que el 19% y el 56% están guionizados por estas en modalidad exclusiva y mixta respectivamente. Este porcentaje se sitúa por primera vez en nueve años de estudio en una representatividad equitativa. Sin embargo, tras este dato identificamos que la mayoría del apoyo dirigido a títulos liderados por mujeres procede de RTVE. El 48% de los largometrajes apoyados por esta cadena están dirigidos por mujeres y el 24% guionizados por estas de manera exclusiva, y en formato mixto un 26%. Los largometrajes apoyados por Atresmedia Cine se distribuyen en un 33% dirigidos por mujeres, y coincidiendo en un 22% encontramos la modalidad de guion exclusivo de mujeres y mixto. En Telecinco Cinema, el 25% de estos títulos están dirigidos por mujeres y ninguno está guionizado en por mujeres, ni en la modalidad exclusiva ni en la mixta. Pese a ello, estas dos cadenas llegan a máximas históricas en la compra o coproducción de largometrajes liderados por mujeres.

Por parte de las plataformas, obtenemos que el 27% de los largometrajes estrenados en 2023 están dirigidos por mujeres frente a un 73% de los cuales que están dirigidos por hombres. Tras el guion, las representatividades corresponden con un 16% de largometrajes guionizados por mujeres, un 20% con guion mixto y un 64% guionizados por hombres. Con estos porcentajes globales de representatividad podemos señalar que la pauta de apoyo por parte de las plataformas está masculinizada. Pero de nuevo, si analizamos la procedencia de la representatividad por cadena obtenemos casi una polaridad entre las que parecen integrar el apoyo a los largometrajes liderados por mujeres en su dinámica selectiva frente a los que no. En Filmin obtenemos que el 67% de

largometrajes están dirigidos por mujeres y un 33% guionizados por estas, más un 33% de guion mixto. En Movistar+ un 43% de largometrajes dirigidos por mujeres y un 24% guionizado por mujeres, más otro 10% de guion mixto. En contraposición, podemos referir a Disney+ con un 0% de presencia de mujeres tras los principales cargos. Y en posiciones algo más intermedias se encuentra Netflix, con el 7% de largometrajes dirigidos por mujeres y un 36% con guion mixto, o Amazon Prime Video, con un 0% de directoras y una representatividad de guionistas del 17% en las modalidades exclusiva y mixta.

Todos estos resultados sobre la representatividad de títulos liderados por mujeres tras los diferentes mecanismos de apoyo marcan pautas masculinizadas en la mayoría de los elementos que conforman estas redes de financiación, y de especial catapulta publicitario en el caso de televisiones y plataformas. Podríamos recordar, además, esa relación que se establece entre quienes ocupan el liderazgo de los largometrajes y quienes ocupan los diferentes papeles de la trama. Esta visión relacional de los diferentes aspectos del informe permite dimensionar la importancia de que estos mecanismos abran caminos en aras de la diversidad y la igualdad, ya que apostar por largometrajes liderados por mujeres no es solo una cuestión de apostar por reducir la desigualdad del sector, sino que es apostar por el talento y la calidad de los largometrajes, como se refleja en los reconocimientos públicos.

Esto nos lleva al último capítulo, donde obtenemos que, en 2023, el 37% de los reconocimientos procedentes de festivales nacionales e internacionales estudiados han reconocido a largometrajes liderados por mujeres frente al 62% de reconocimiento análogo. Teniendo también en cuenta los premios, la representatividad de directoras y/o guionistas en los diferentes reconocimientos públicos es del 38% y de un 62% de directores y/o guionistas. Aparte de obtener porcentajes masculinizados pero cercanos a la representatividad equitativa, como también hemos visto a lo largo del Informe, las directoras son menos en número que los directores y, por ello, calculamos la frecuencia de reconocimiento. La frecuencia de reconocimiento que recae sobre directoras y/o guionistas es de 13 de cada 100, mientras que la obtenida por directores y/o guionistas es de 11 de cada 100. Es decir, la frecuencia en el reconocimiento a largometrajes

liderados por mujeres es mayor y es, además, una característica presente en casi todo el histórico desde 2015.

Para finalizar el capítulo sobre el reconocimiento es interesante referir a que se identifica una pauta histórica muy masculinizada en la forma de proceder en los reconocimientos individuales o premios, aunque también se observa una tendencia de crecimiento en el reconocimiento a directoras y guionistas. Obtenemos que este año, 2023, es el tercer año en los nueve estudiados en el que hay directoras y/o guionistas tras los premios. En concreto, este reconocimiento procede en exclusiva del Premio Nacional de Cinematografía y se localizan en los años 2019, 2020 y 2023. Es decir, el Goya de Honor y la Medalla de Oro no han reconocido a directoras y guionistas en los nueve años de estudio.

Hasta aquí queda presentado un resumen de los principales datos y conclusiones obtenidos en la investigación que da lugar al Informe CIMA 2023, pero, como ya viene siendo costumbre, aprovechamos este espacio para realizar unas aportaciones en cuanto a dificultades encontradas o recomendaciones de ampliación o ampliaciones de líneas de estudio. Cabe comenzar recuperando el interés por señalar brechas económicas más allá del apartado de costes. Sería deseable poder solicitar y disponer de datos económicos, por ejemplo, de las cuantías que destinan televisiones y plataformas a los largometrajes liderados por mujeres. Es decir, no solo saber cuántos largometrajes liderados por mujeres están apoyando sino también con cuánto presupuesto lo están haciendo. En esta línea sería apropiado aumentar y equiparar las variables de estudio relacionadas con televisiones y plataformas a fin de poder dar seguimiento a la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual, donde se estipula que éstas han de destinar un mínimo presupuestario del 30% a proyectos liderados por mujeres. Continuado con las líneas de estudio sobre aspectos económicos sería también de especial relevancia abordar las brechas salariales dentro del sector.

Por otro lado, encontramos limitaciones metodológicas procedentes de la fuente del capítulo, ya que cuando diferenciamos datos por tipo de largometrajes identificamos que no se reflejan las realidades de la animación y el documental. Sería recomendable, dado

la complejidad y distancia entre Ficción, Animación y Documental, poder disponer de estudios específicos. En la misma línea, se recomienda el abordaje de las ayudas autonómicas a través de estudios específicos por cada comunidad autónoma. O, también sería interesante exigir a las mismas, así como a los organismos estatales, la publicación de informes o bases de datos desagregados por sexo.

Finalmente, referir a que este informe solo recoge aspectos cuantitativos o cuantificables, y que los datos son importantes como vemos para denunciar las brechas de género, pero hay mucha información a la que no le pueden dar voz. Sería especialmente importante realizar estudios cualitativos que reflejen la situación de las mujeres dentro del sector del largometraje porque es importante saber cuántas sois, pero también importante recoger el cómo es desarrollarse profesionalmente en este sector, las dificultades, las necesidades, las resistencias y las violencias.