

2022  
2022  
2022  
2022  
2022  
2022  
2022  
2022

# INFORME ANUAL CIMA

La representación de las mujeres  
del sector cinematográfico  
del largometraje español



# INFORME ANUAL CIMA 2022. LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES DEL SECTOR CINEMATOGRAFÍCO DEL LARGOMETRAJE ESPAÑOL

## **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 de 2023

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN AL INFORME CIMA 2022	Pág.4
<b>CAPÍTULO I: LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD DEL SECTOR CINEMATOGRAFICO</b>	Pág.5
I. Introducción	Pág.7
II. Resultados y análisis de datos	Pág.28
III. Conclusiones generales	Pág.45
<b>CAPÍTULO II: MUJERES Y ECONOMÍA EN EL SECTOR CINEMATOGRAFICO DEL LARGOMETRAJE</b>	Pág.48
<b>Objetivo 1: Reconocimiento de costes en los largometrajes dirigidos por mujeres</b>	Pág.49
I. Resultados y análisis de datos	Pág.50
II. Comparativa histórica de resultados	Pág.53
<b>Objetivo 2: Ayudas estatales que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo</b>	Pág.56
I. Resultados y análisis de datos	Pág.57
II. Comparativa histórica de resultados	Pág.65
<b>Objetivo 3: Ayudas autonómicas que reciben los largometrajes en los que las mujeres desempeñan cargos de liderazgo</b>	Pág.73
I. Resultados y análisis de datos	Pág.76
II. Comparativa histórica de resultados	Pág.102
<b>Objetivo 4: IBERMEDIA ayudas a la coproducción y el desarrollo</b>	Pág.108
I. Resultados y análisis de datos	Pág.109
II. Comparativa histórica de resultados	Pág.119
<b>Objetivo 5: Largometrajes liderados por mujeres que han sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas</b>	Pág.131
I. Resultados y análisis de datos	Pág.132
II. Comparativa histórica de resultados	Pág.133

<b>CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO II</b>	Pág.138
<b>CAPÍTULO III: REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LOS DIFERENTES TIPOS DE RECONOCIMIENTO PÚBLICOS: PREMIOS Y FESTIVALES</b>	Pág.143
I. Introducción capítulo III	Pág.145
II. Resultados y análisis de datos	Pág.148
III. Conclusiones capítulo III	Pág.159
<b>CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONCLUSIONES INFORME CIMA 2022</b>	Pág.162
<b>ANEXO 1: Relación extensa de tabla: Histórico IBERMEDIA</b>	Pág.166

## INTRODUCCIÓN

---

La Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) ha promovido un año más la realización del estudio anual que da como resultado el Informe Cima 2022. Con este se presenta el octavo informe consecutivo por lo que, a lo largo de este tiempo, se ha conseguido recabar información que data del año 2015.

El objetivo de este y los anteriores informes es proporcionar un diagnóstico de la situación de las mujeres dentro del sector del largometraje español. A lo largo de los años los informes han ido ampliando los objetivos de estudio con la intención de aumentar también el alcance del diagnóstico. El Informe CIMA 2022 logra abordar un total de siete objetivos distribuidos en tres capítulos.

El primer capítulo se centra en el estudio de la representatividad de las mujeres en los principales cargos de responsabilidad. En el segundo capítulo se tratan los objetivos relacionados con los aspectos económicos, analizando desde una perspectiva de género los costes de las películas, las subvenciones estatales y autonómicas, el programa IBERMEDIA y la compra o coproducción de títulos liderados por mujeres por parte de las principales cadenas televisivas. En el tercer capítulo se aborda el estudio de los reconocimientos públicos que reciben las directoras y guionistas a través de los diferentes premios nacionales, festivales nacionales e internacionales. Finalmente, las conclusiones generales se presentan en el cuarto capítulo, pero estas son sintéticas ya que al final de cada apartado se presentan las principales conclusiones de cada uno de los capítulos.

Es importante destacar que la metodología cuantitativa es utilizada de manera transversal en el estudio ya que los objetivos tratan de cuantificar los fenómenos seleccionados. De igual manera, los criterios metodológicos son comunes a los informes CIMA anteriores, lo que permite acumular los resultados de cada año y compararlos en los apartados donde se presentan los históricos.

Por último, se agradece la colaboración del ICAA, IBERMEDIA, RTVE y las Comunidades Autónomas de Canarias, Islas Baleares, Castilla y León, Aragón, Comunidad Valenciana, Cataluña, Cantabria, Asturias, Navarra y Madrid por facilitar los datos necesarios para la realización del informe.

---

## Capítulo I

---

### **La representatividad de las mujeres en los principales puestos de responsabilidad de los largometrajes españoles**

El objetivo de este apartado es conocer la representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector del largometraje español. Esto implica conocer el número de mujeres y hombres que trabajan en este sector, los cargos que ocupan, los niveles estructurales en los que se encuentran e identificar si existen diferencias en función de los diferentes tipos de largometrajes (Ficción, Documental y Animación). Además, en un segundo objetivo, se busca conocer cómo ha evolucionado esta estructura laboral en el tiempo. Para esto se recurre a los resultados de los Informes CIMA anteriores como fuente de información. Con ello, se aborda un histórico sobre la estructura laboral del sector del largometraje que data de 2015 y que, unido a los resultados del 2022, abarca un periodo temporal de ocho años consecutivos de estudio.

Para responder a este objetivo de manera cuantificable se utiliza una metodología cuantitativa y se incluyen diferentes modelos analíticos y de interpretación para los resultados obtenidos. Estos modelos se centran en el estudio de la participación y representatividad de mujeres y hombres, y permiten acercarnos e interpretar la segregación laboral de género.

El primer modelo se basa en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En él se distinguen tres categorías según el porcentaje de representatividad de mujeres y hombres en un sector concreto. Estas categorías son: área masculinizada (representación de mujeres < 40% y > 60% hombres), área equitativa (entre 40%-60%, independientemente del sexo de un porcentaje y otro) y área feminizada (representatividad de mujeres > 60% y de los hombres < 40%).

El segundo modelo de análisis refiere a los grupos profesionales estructurados en torno al poder de decisión, planteado originalmente en la publicación dirigida por la socióloga

Fátima Arranz "Cine y género en España" (Arranz, 2011). En base a su planteamiento de grupos profesionales se introdujeron unas modificaciones quedando de la siguiente manera en orden ascendente: La base de la estructura la conforman los Grupos Técnico-Estético (Diseño de Vestuario; Maquillaje y Peluquería) y Técnico-Especialista (Efectos Especiales). En el segundo escalón encontramos el Grupo Organizativo (Dirección de Producción). En tercera posición, el Grupo Técnico-Artístico (Montaje, Dirección Artística y de Fotografía, Composición Musical y Responsable de Sonido). Y, finalmente, en la cúspide de la estructura se encuentra el Grupo Directivo (Dirección, Guion y Producción).

La fuente de datos de la que se alimenta este capítulo es el libro de la Academia de Cine que recopila las candidaturas a los Premios Goya. Se utiliza dicha publicación como muestra de los largometrajes y cargos a estudiar, ya que es una recopilación anual de largometrajes españoles estrenados y está organizada de manera que permite la consecución de los objetivos marcados en el estudio. Sin embargo, las limitaciones muestrales se encuentran en que no todas las películas estrenadas se presentan a estos premios y, dentro de las que se presentan, no todas postulan al total de las categorías, lo que implica que las fichas técnicas no siempre están cumplimentadas al mismo nivel de detalle. Además, la concepción de estos premios y, por lo tanto, los datos obtenidos, están más enfocados en la realidad de los largometrajes de Ficción que en la de los Documental o de Animación.

Finalmente, la fuente y metodología utilizada es la misma que se ha utilizado en los informes CIMA anteriores, lo que permite registrar un histórico acumulable y comparable. Por tanto, con los resultados obtenidos en 2022, se cubre un intervalo temporal de ocho años consecutivos de estudio sobre la representatividad de mujeres y hombres en el sector del largometraje español.

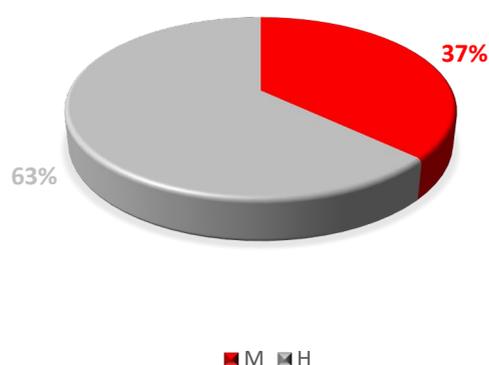
## I. La representatividad de las mujeres en la estructura laboral de los largometrajes españoles en el año 2022

---

Los resultados obtenidos sobre el estudio referente a la anualidad de 2022 indican que las mujeres representan un 37% del total de los puestos ocupados en este sector y los hombres el 63% de los mismos. Estos porcentajes se hallan tras computar un total de 2.520 puestos profesionales, de los cuales 927 han sido ocupados por mujeres y 1.593 por hombres.

Por tanto, en base a estos datos y a los intervalos indicados en la Ley de Igualdad, se extrae que el sector del largometraje español es un sector masculinizado. No obstante, este resultado se encuentra cercano, distando en tres puntos porcentuales, al intervalo mínimo de la distribución equitativa del sector.

Distribución sexual de profesionales en el sector 2022



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Es importante señalar que, aunque los datos generales o globales de un sector puedan establecerse cercanos a los intervalos equitativos, o incluso dentro de estos, no ha de significar de manera categórica que la igualdad ya esté conseguida. Es decir, las estructuras externas (datos porcentuales globales) pueden llegar a señalar un espejismo de igualdad si las estructuras internas siguen siendo funcionales al statu quo. Es decir,

podremos hablar de cercanía a la igualdad en cuanto a representatividad cuando esta esté presente tanto en las estructuras internas y como externas del sector. Por ello, procedemos a incorporar diferentes variables que nos permitan obtener más información sobre las estructuras internas del sector del largometraje español.

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

---

Comenzamos estudiando 12 cargos de responsabilidad dentro de la estructura laboral del largometraje. Como resultado, identificamos una minoría de cargos feminizados y equitativos frente a una gran mayoría de cargos masculinizados.

De manera concreta, los cargos feminizados suman un total de 3, lo que representa un 25% de los puestos estudiados. Esta área está compuesta por Diseño de Vestuario (80% de mujeres y un 20% de hombres), Maquillaje y Peluquería (73% mujeres- 27% hombres) y Dirección Artística (63% mujeres- 37% hombres). Como podemos observar, son todos cargos laborales que están directamente relacionados con la estética dentro de la propia estructura del sector.

El único cargo que se ubica en una distribución equitativa, y que representa un 8% del total de cargos estudiados, es Dirección de Producción. La distribución desagregada por sexo de la ocupación de este cargo es de un 55% de mujeres y un 45% de hombres. Si analizamos las funciones de este cargo bajo una perspectiva de género, podemos observar que admite a la perfección la incorporación de mujeres para su desarrollo. Es decir, aludimos a funciones que tienen que ver con la organización y la gestión de recursos, cuestiones no alejadas del rol tradicional de las mujeres. Por ello, no es de extrañar que se haya alcanzado la representatividad equitativa, incluso que sea casi igualitaria y con algún punto superior en ocupación de mujeres.

Los restantes ocho cargos estudiados se ubican en porcentajes masculinizados, representando un 67% de la muestra estudiada. Dentro del área masculinizada se ubican los cargos de Dirección de Fotografía (19% de ocupación de mujeres y un 81% de hombres), Composición Musical (21% mujeres- 79% hombres), Dirección (24% mujeres-

76% hombres), Sonido, Guion y Producción (28% mujeres - 72% hombres) y Efectos Especiales y Montaje (36% mujeres - 64% hombres). En este caso, la diversidad de funciones y cualidades para el desarrollo de los diferentes cargos son mucho más diversas y van desde la alta tecnologización de los mismos hasta el componente más creativo o el de mayor liderazgo.

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

	M	H	TOTAL	% M	% H
Producción / P. Ejecutiva	128	328	456	28%	72%
Dirección	43	139	182	24%	76%
Guion	74	194	268	28%	72%
Comp. Musical	21	77	98	21%	79%
D. Producción	86	71	157	55%	45%
D. Fotografía	34	144	178	19%	81%
Montaje	77	135	212	36%	64%
D. Artística	79	47	126	63%	37%
Dis. Vestuario	87	22	109	80%	20%
Maq. y Peluquería	135	51	186	73%	27%
R. Sonido	114	298	412	28%	72%
Efect. Especiales	49	87	136	36%	64%
Total	927	1.593	2.520	37%	63%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Con este primer acercamiento y agrupación de cargos se comienza a identificar la aparición de la segregación laboral en base al sexo, que torna realidad a través de dos fenómenos: la segregación horizontal y la segregación vertical.

La primera de ellas, la segregación horizontal, se basa en gran medida en que los estereotipos que se han creado en torno a las características supuestamente definitorias de mujeres y hombres, así como las expectativas de comportamiento y roles que deben desempeñar en los distintos ámbitos (espacio público, privado, familia y sus relaciones entre sí), se han trasladado de manera directa al ámbito laboral.

La segregación horizontal se refleja, como hemos visto, en que los cargos vinculados con la estética aglutinan los mayores índices de concentración de mujeres tras el cargo. O que, por el contrario, los cargos de responsabilidad masculinizados se encuentran atravesados por aspectos como el liderazgo, la creación, la alta tecnologización, etc. Por lo que, entre otros, encontramos altos índices de representación masculina en Dirección (76% hombres), Composición Musical (79% hombres) o Dirección de Fotografía (81% hombres). Antes de continuar se ofrece, de manera adicional, otro formato de agrupación de datos donde poder localizar de forma sencilla los cargos donde se acumulan mayores índices de desigualdad. Para ello, se han incluido los intervalos “ampliamente feminizados/masculinizados” donde un sexo u otro aparecen representados por debajo del 20%. De esta manera quizás es más sencillo seguir las descripciones y datos de la segregación laboral encontrada en el sector del largometraje.

Tabla 2. Agrupación de la representatividad de las mujeres por cargos e intervalos porcentuales.

Intervalo de representatividad	Categorización	Cargo y Porcentaje
81%-100%	<b>Ampliamente Feminizado</b>	
60%-80%	<b>Feminizado</b>	Diseño de vestuario (80%) Maquillaje y Peluquería (73%) D. Artística (63%)
40-60%	<b>Equitativo</b>	Dirección de Producción (59%) Montaje (36%) Efectos Especiales (36%) Producción (28%)
20%-40%	<b>Masculinizado</b>	Guion (28%) Sonido (28%) Dirección (24%) Composición Musical (21%)
0%-19%	<b>Ampliamente Masculinizado</b>	Dirección de Fotografía (19%)

## 2. Grupos profesionales dentro del sector cinematográfico

Continuando con el análisis de los resultados sobre el estudio de la estructura laboral del sector del largometraje se procede a aplicar el modelo de los Grupos Profesionales. Recordamos que este modelo procede a la agrupación y jerarquización de los cargos estudiados en función del poder o posibilidad que tiene cada uno de los cargos estudiados en el proceso de toma de decisión sobre el contenido y producto final del largometraje.

Tabla 3. 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	245	661	906	27%	73%
G. TÉC-ART	325	701	1026	32%	68%
G. ORG	86	71	157	55%	45%
G. TÉC-EST	222	73	295	75%	25%
G. TÉC-ESP	49	87	136	36%	64%

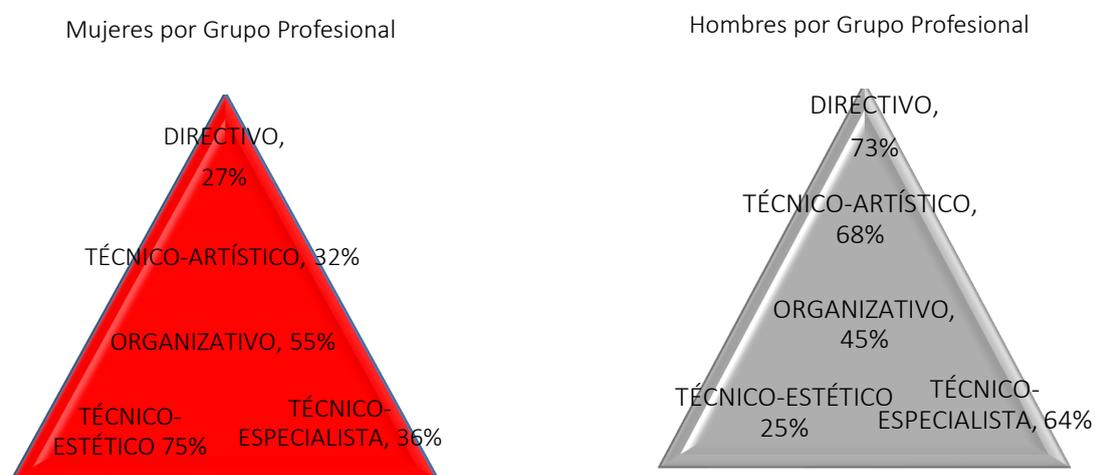
Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

A través de este modelo obtenemos que aquellos grupos profesionales con mayores porcentajes de representatividad de mujeres se ubican en las escalas medias y de base, y que dicho porcentaje de representatividad disminuye notoriamente al ascender en la estructura hacia los puestos de mayor poder. Es decir, se constata de manera directa la existencia de la segregación vertical.

Comenzando con la base en concreto, obtenemos una alta concentración de mujeres en uno de los dos grupos que la conforman. Hablamos del Grupo Técnico-Estético, donde estas representan un 75% de la ocupación. El otro grupo sobre el que se asienta la pirámide, el Técnico-Especialista, por el contrario, se presenta masculinizado. La

representatividad de las mujeres en el mismo es de un 36%. Esta cuestión respalda la marcada existencia de la segregación horizontal que identificamos en el apartado anterior, pues al mismo nivel en la escala de la estructura laboral, la reproducción directa de roles de género polariza la ocupación de un grupo y otro.

Continuamos ascendiendo a los puestos intermedios y encontramos el único grupo con distribución equitativa: el Grupo Organizativo. En él las mujeres representan un 55% y los hombres un 45%. Pese a no encontrarse en la base y ser un cargo intermedio, volvemos a constatar cómo se retroalimentan la segregación vertical y horizontal, pues bajo las características del propio grupo y cargo se favorece también la inclusión de ambos sexos.



A partir de este nivel intermedio los grupos profesionales presentan porcentajes con sobrerrepresentación masculina. Así pues, en el Grupo Técnico-Artístico las mujeres representan un 32% y en el Directivo un 27%, frente a respectivos porcentajes del 68% y 73% de ocupación masculina.

Hasta el momento podemos concluir que el sector del largometraje español es un sector masculinizado cuya distribución interna está compuesta por una mayoría de cargos masculinizados frente a una minoría feminizados. Se concluye también que, tanto en la distribución sexual por cargos como a través de los grupos profesionales, 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. A continuación, procedemos a desglosar los resultados en función a la variable tipo de largometraje.

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

---

La muestra de largometrajes con la que trabajamos en la anualidad de 2022 es de 166 largometrajes, de los cuales 100 de ellos corresponden con Ficción, 58 con Documental y 8 con Animación. En términos porcentuales, Ficción ocupa un 60% de la muestra siendo el tipo de largometraje más representado. El Documental se encuentran en segundo lugar y representan un 35% de la muestra. Finalmente, los largometrajes de Animación se posicionan como una producción minoritaria ocupando un 5% de la muestra.

Tabla 4. Largometrajes por género cinematográfico y porcentaje de representatividad sobre el total de la muestra.

	N.º Largometrajes	% Sobre la muestra
Ficción	100	60%
Animación	8	5%
Documental	58	35%
Total	166	100%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

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

Tras los 100 largometrajes de Ficción se han registrado un total de 1.731 cargos de responsabilidad. El 39% de los mismos han sido ocupados por mujeres frente al 61% restante que han sido ocupados por hombres. Estos porcentajes de distribución ubican a la Ficción como un género masculinizado, aunque la distancia para alcanzar al intervalo mínimo de la distribución equitativa es de 1 punto porcentual. Es decir, la Ficción está cercana a conseguir una distribución equitativa en base al sexo de sus profesionales.

En cuanto a la ocupación de los principales puestos de responsabilidad, encontramos que 8 de los 12 cargos resultan masculinizados, 3 feminizados y el cargo restante se ubica en intervalos equitativos. En términos porcentuales nos referimos a que el 67% de los cargos estudiados están masculinizados, el 25% feminizados y un 8% resulta equitativo.

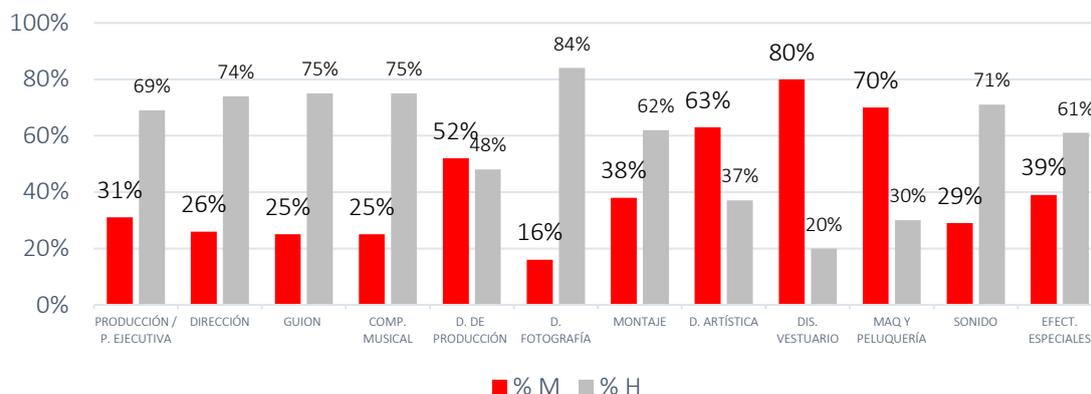
Tabla 5. Total de profesionales en Ficción diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo.

Ficción	M	H	TOTAL	% M	% H
Producción / P. Ejecutiva	98	218	316	31%	69%
Dirección	27	78	105	26%	74%
Guion	41	126	167	25%	75%
Comp. Musical	16	49	65	25%	75%
D. Producción	55	50	105	52%	48%
D. Fotografía	16	85	101	16%	84%
Montaje	45	73	118	38%	62%
D. Artística	62	37	99	63%	37%
Dis. Vestuario	80	20	100	80%	20%
Maq. y Peluquería	114	49	163	70%	30%
R. Sonido	79	194	273	29%	71%
Efect. Especiales	46	73	119	39%	61%
Total	679	1052	1731	39%	61%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

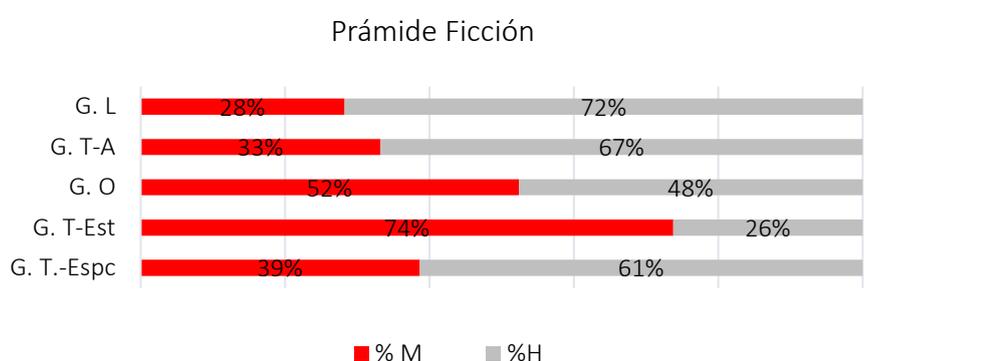
Dentro del área masculinizada están los cargos de Dirección de Fotografía (16% mujeres y 84% hombres), Composición Musical y Guion (25% mujeres- 75% hombres), Dirección (26% mujeres- 74% hombres), Sonido (29% mujeres- 71% hombres), Producción (31% mujeres- 69% hombres), Montaje (38% mujeres- 62% hombres) y Efectos Especiales (39% mujeres- 61% hombres).

Distribución ocupacional en Ficción



En contraposición, el área feminizada está compuesta por Diseño de Vestuario (80% de mujeres y un 20% de hombres), Maquillaje y Peluquería (70% mujeres- 30% hombres) y Dirección Artística (63% mujeres- 37% hombres). Por último, en términos equitativos se ubica la Dirección de Producción con 52% de mujeres y un 48% de hombres.

Continuando con la jerarquización de los diferentes cargos de responsabilidad en grupos profesionales, obtenemos que en Ficción las mujeres aparecen más representadas en la base y la estructura media de la pirámide, acentuándose un fuerte descenso de representatividad en los dos grupos superiores.



En concreto, el Grupo Técnico-Estético, situado en la base, resulta feminizado con un 74% de representatividad de mujeres frente a un 26% de representatividad masculina. El otro grupo de base, el Técnico-Especialista, se sitúa cercano al intervalo equitativo donde las mujeres representan un 39% y los hombres un 61%. Este aspecto es interesante, ya que este grupo suele aparecer con mayores concentraciones de masculinización.

Al ascender al Grupo Organizativo encontramos una distribución equitativa real, pues las mujeres ocupan un 52% y los hombres un 48%. En los grupos superiores, en cambio, la representatividad de mujeres desciende a un 33%, en el caso del Grupo Técnico-Artístico, y hasta un 28% en el Grupo de Liderazgo que se encuentra situado en la cúspide de la estructura.

Concluimos, por tanto, que el sector de la Ficción continúa siendo un ámbito masculinizado y, aunque bastante cercano a la distribución equitativa por su porcentaje global, en el interior de su estructura se continúan reproduciendo la segregación vertical y horizontal en base al sexo.

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

Continuando con los largometrajes de Animación, tras las 8 películas estudiadas se han registrado un total de 125 cargos. Su ocupación en base al sexo resulta de un 21% de mujeres y un 79% de hombres, por lo que describimos al sector en términos masculinizados.

En cuanto al estudio de los cargos de responsabilidad, topamos con la principal limitación mencionada en la introducción. Es decir, que la fuente elegida para el estudio no está adaptada a las especificidades de la Animación. Reflejo de ello es, por ejemplo, que en dos de los cargos estudiados no haya representación de ningún sexo y, por tanto, solo podamos ofrecer datos de 10 de los 12 cargos totales a estudio.

Pese a esta limitación podemos observar que en 8 de los 10 cargos las mujeres están representadas por debajo del 40%. Es decir, el 80% de los cargos están masculinizados. Sobre los dos cargos restantes podemos añadir que uno atiende a la categoría feminizada y el otro a la equitativa. Por tanto, cada uno de ellos representa un 10% dentro de la muestra total de los cargos estudiados.

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

Animación	M	H	TOTAL	% M	% H
Producción / P. Ejecutiva	5	27	32	16%	84%
Dirección	0	11	11	0%	100%
Guion	2	13	15	13%	87%
Comp. Musical	0	7	7	0%	100%
D. Producción	9	3	12	75%	25%
D. Fotografía	2	6	8	25%	75%
Montaje	2	11	13	15%	85%
D. Artística	1	5	6	17%	83%
Dis. Vestuario	-	-	-	-	-
Maq. y Peluquería	-	-	-	-	-
R. Sonido	3	13	16	19%	81%
Efect. Especiales	2	3	5	40%	60%
Total	26	99	125	21%	79%

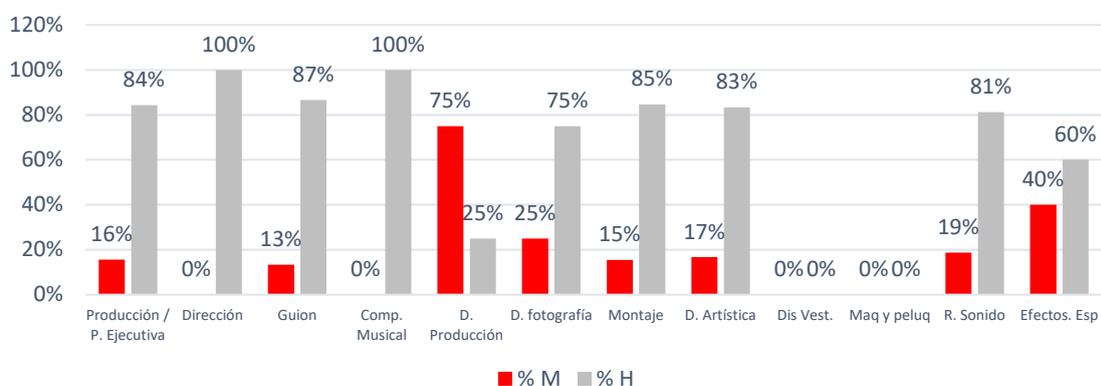
Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Dentro del área masculinizada, los mayores índices de desigualdad se ubican en los cargos de Dirección y Composición Musical, pues en ambos casos no consta representatividad de mujeres y la ocupación masculina es del 100%. Continuando con los cargos masculinizados encontramos Guion (13% mujeres- 87% hombres), Montaje (15% mujeres - 85% hombres), Producción (16% mujeres -84% hombres), Dirección Artística (17% mujeres- 83% hombres), Sonido (19% mujeres- 81% hombres) y Fotografía (25% mujeres - 75% hombres). En contraposición, el área feminizada está compuesta por Dirección de Producción, con un 75% de ocupación por parte de mujeres y un 25% de hombres. Y, por último, en términos equitativos se ubica Efectos Especiales con 40% de mujeres y un 46% de hombres.

En base a estos datos, encontramos datos que tienden a romper con las normas que aparecen en Documental y en Ficción. Por ejemplo, la Dirección Artística suele ser un cargo feminizado, pero en Animación puntúa con una fuerte masculinización donde las mujeres representan un 17% del total. Uno de los motivos de esta notoria diferencia puede devenir de que en Animación este cargo esté más atravesado por la digitalización y tecnologización, áreas masculinizadas, que por los aspectos estéticos como en los casos de Ficción o Documental.

No obstante, Efectos Especiales, que ha tendido históricamente a ser un cargo de alta masculinización, aparece en términos equitativos precisamente en Animación, que también ha acompañado los altos porcentajes de masculinización.

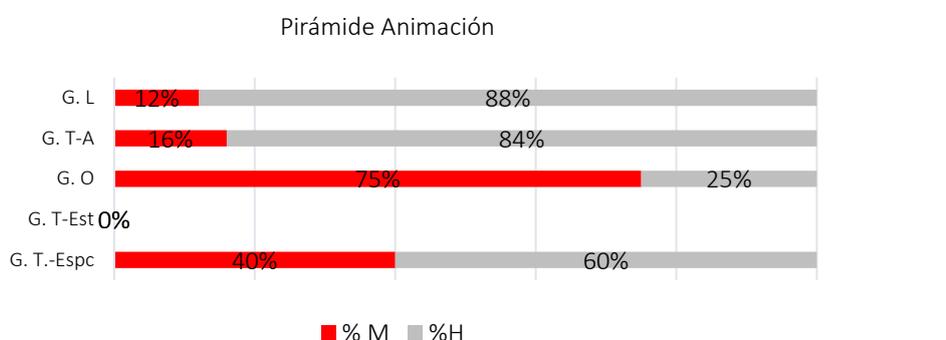
Distribución ocupacional en Animación



Es decir que, en este cargo concreto, Animación ha roto con esa segregación horizontal de género tradicional. No obstante, en el resto de los cargos que van acompañados del liderazgo y la creatividad se acentúan los índices de masculinidad más tradicionales. Recordemos que en Dirección o Composición Musical las mujeres ni siquiera alcanzan representatividad y que en la mayoría del resto de cargos su representatividad se sitúa por debajo del 20%.

Finalmente, podemos señalar que el cargo de Dirección de Producción, que suele aparecer como un cargo equitativo, en estos datos se ha tornado feminizado con una representatividad del 75% de mujeres sobre el total.

Con el modelo de los grupos profesionales observamos que el grupo con mayor presencia de mujeres no se sitúa en la base, sino en un grupo intermedio. En el Grupo Organizativo, que se sitúa como un grupo profesional feminizado, las mujeres representan un 75%. La base por su parte, en este caso, aparece conformada por un único grupo y presenta una distribución equitativa, con un 40% de representatividad de mujeres en el Grupo Técnico-Especialista.



Ascendiendo a los grupos superiores, la representatividad de mujeres desciende hasta un 16% en el Grupo Técnico-Artístico y hasta un 12% en el grupo superior, correspondiendo con la denominación Grupo Directivo. Es decir, la representatividad de mujeres en los dos últimos tramos de la estructura es ínfima.

Pese a las limitaciones encontradas y con los datos disponibles, se puede apreciar que la Animación es un sector masculinizado donde la existencia de la segregación vertical y horizontal se reproduce en su estructura interna con alguna que otra especificidad.

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

Los Documentales registrados suman un total de 58 y ocupan un 35% de la muestra total de largometrajes estudiados. En cuanto a los puestos de responsabilidad computados, se han registrado un total de 664. Su ocupación en base al sexo es de un 33% de mujeres frente a un 67% de hombres. Según estos porcentajes nos encontramos ante un tipo de largometraje también masculinizado.

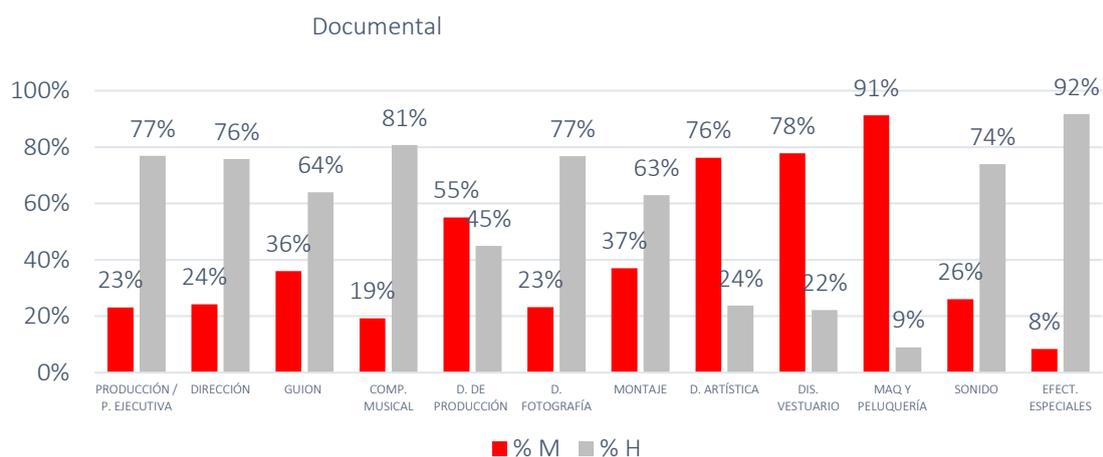
Tabla 7. Total de profesionales en Documental diferenciados por cargo de responsabilidad y sexo.

Documental	M	H	TOTAL	% M	% H
Producción / P. Ejecutiva	25	83	108	23%	77%
Dirección	16	50	66	24%	76%
Guion	31	55	86	36%	64%
Comp. Musical	5	21	26	19%	81%
D. Producción	22	18	40	55%	45%
D. Fotografía	16	53	69	23%	77%
Montaje	30	51	81	37%	63%
D. Artística	16	5	21	76%	24%
Dis. Vestuario	7	2	9	78%	22%
Maq. y Peluquería	21	2	23	91%	9%
R. Sonido	32	91	123	26%	74%
Efect. Especiales	1	11	12	8%	92%
Total	222	442	664	33%	67%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

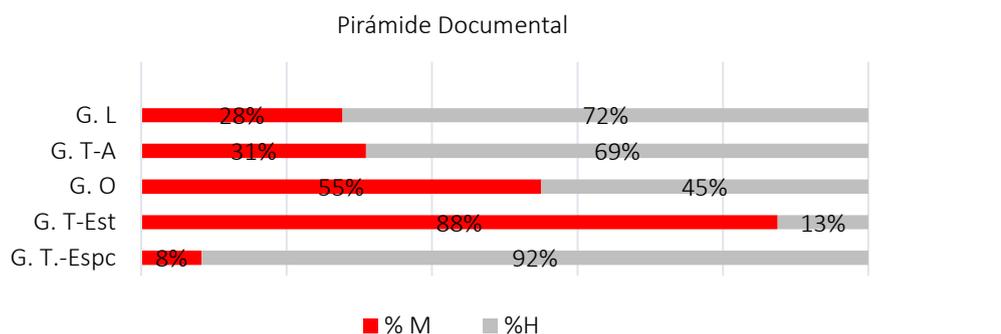
Pasando al desglose de los datos globales y atendiendo a los diferentes cargos, obtenemos que en ocho de ellos la representatividad de mujeres es inferior al 40%. Es decir, el 67% de los cargos estudiados están masculinizados. Otros tres cargos tienen distribuciones feminizadas, es decir, donde las mujeres puntúan por encima de 40%. Los cargos feminizados representan el 25% de los cargos estudiados. El cargo restante se ubica en términos de equidad, donde mujeres y hombres se distribuyen entre el 40% y el 60%. Finalmente, este cargo equitativo representa un 8% de la muestra total estudiada.

De nuevo, los cargos con mayores índices de ocupación femenina atienden a esos roles sociales trasladados al ámbito laboral. Los cargos a los que nos referimos son Maquillaje y Peluquería, con un 91% de mujeres, Diseño de Vestuario, con un 78%, y Dirección Artística con un 76%. Descendiendo en representatividad de mujeres pasaríamos al intervalo equitativo donde se encuentra la Dirección de Producción, con un 55% de mujeres y un 45% de hombres.



Los cargos restantes puntúan índices de masculinización y sus ocupaciones están, como venimos señalando, atravesadas por la alta tecnologización, el riesgo o el liderazgo. De nuevo, los cargos masculinizados los conforman Efectos Especiales (8% mujeres- 92% hombres), Composición Musical (19% mujeres- 81% hombres), Producción y Dirección de Fotografía (23% mujeres- 77% hombres), Dirección (24% mujeres- 76% hombres), Sonido (26% mujeres- 74% hombres), Guion (36% mujeres- 64% hombres) y Montaje (37% mujeres- 63% hombres).

En cuanto a la ocupación de la estructura vertical, el grueso de representatividad de mujeres se ubica en el grupo de base Técnico-Estético, con un 92% de ocupación, y el Grupo Técnico-Organizativo, con un 55% de mujeres, entra en términos equitativos. Los cargos superiores experimentan un descenso notorio en la representatividad de estas, llegando al 31% en el caso del Grupo Técnico-Artístico y al 28% en el Grupo Directivo.



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

La comparativa entre tipos de largometrajes ha de entenderse comprendiendo las limitaciones que presentan, tanto por la muestra de los mismos como por las categorías estudiadas.

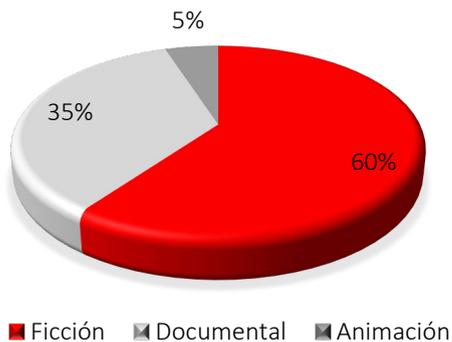
En cuanto a la representatividad de la muestra, hemos visto que los largometrajes de Ficción ocupan el 60% de la misma, Documental representan un 35% y la Animación un 5%. Por ello, realizar comparaciones con tanta diferencia de producciones presenta limitaciones *per se*. Aunque, por otro lado, es reflejo directo del volumen de producción que se realiza por tipo de largometraje al año y dicho factor también ha de ser tenido en cuenta por la información que da.

Es decir, la Ficción se presenta como tipo de largometraje de mayor producción, el Documental ocupa el segundo lugar en cuanto a volumen de producción y la Animación, hasta el momento, es minoritaria. Este factor condiciona a su vez la distribución de la muestra de profesionales.

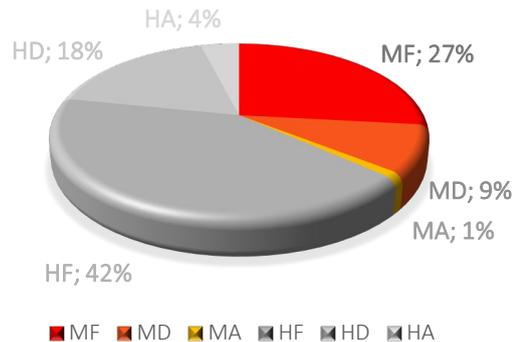
En cuanto a la distribución de la muestra de profesionales por tipo de largometraje, Ficción acapara un 69% del total, Documental un 26% y Animación emplea al 5% del

personal registrado. A su vez, la distribución de profesionales por tipo de largometraje y sexo se distribuye de la siguiente manera: un 27% de profesionales mujeres y un 42% de hombres en Ficción, en Documental un 9% de mujeres y un 18% de hombres y en Animación un 1% de mujeres y un 4% de hombres.

Muestra de largometrajes por tipología



Muestra de profesionales por tipo de largometraje y sexo



El otro aspecto que limita la comparativa se relaciona con los diferentes cargos de responsabilidad, como ya venimos señalando. Es decir, encontramos cargos de responsabilidad que atienden más a la realidad de la Ficción y menos al resto de largometrajes, haciendo especial énfasis en la distancia con los largometrajes de Animación. Ejemplo de ello es que los cargos de Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería no tengan representatividad de profesionales tras los mismos. Una vez señaladas estas cuestiones, procedemos a exponer los resultados obtenidos y realizar las comparativas en base a ellos. Comenzamos señalando los diferentes porcentajes de ocupación de puestos en base al sexo y tipo de largometraje.



En base a los porcentajes totales, los tres tipos de largometraje coinciden en ser sectores masculinizados. De manera concreta, obtenemos que los porcentajes más altos de representatividad por parte de las mujeres son alcanzados en Ficción, con un 39%, puntuando cerca de establecerse en términos equitativos. En un segundo lugar, encontramos a los largometrajes de Documental, con un 33%, y Animación con un 21%.

Tabla 8. 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	31%	69%	16%	84%	23%	77%
Dirección	26%	74%	0%	100%	24%	76%
Guion	25%	75%	13%	87%	36%	64%
Comp. Musical	25%	75%	0%	100%	19%	81%
D. Producción	52%	48%	75%	25%	55%	45%
D. Fotografía	16%	84%	25%	75%	23%	77%
Montaje	38%	62%	15%	85%	37%	63%
D. Artística	63%	37%	17%	83%	76%	24%
Dis. Vestuario	80%	20%	0%	0%	78%	22%
Maq y Peluquería	70%	30%	0%	0%	91%	100%
R. Sonido	29%	71%	19%	81%	26%	74%
Efect. Especiales	39%	61%	40%	60%	8%	92%
Total	39%	61%	21%	79%	33%	67%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Sobre estos datos totales, tratando de igualar alguno de los parámetros que marcan una notoria diferencia, procedemos a calcular de nuevo los porcentajes de representatividad eliminando los cargos donde en alguno de los tipos de largometraje no hay representatividad de profesionales o no es tan frecuente el desarrollo de dichos cargos. Es decir, procedemos a eliminar los datos que provienen de Maquillaje y Peluquería y Diseño de vestuario.

Procediendo a la recalculación de los datos, obtenemos que la representatividad de mujeres en Ficción se reduce 7 puntos, quedando en un 33%, en Documental reducen 2 puntos,

quedando una representatividad de mujeres del 31% y en Animación se mantiene el 21%. Finalmente, en términos generales, la diferencia entre tipos de largometraje se reduce, pero se masculinizan los porcentajes globales alejándose por tanto de esa cercanía a los intervalos mínimos de equidad.

Continuamos con la comparativa sobre la ocupación de los principales cargos de responsabilidad por tipo de largometraje e identificamos como elemento común la existencia de la segregación laboral de género.

Por un lado, encontramos un mayor número de cargos masculinizados frente a una minoría feminizados o equitativos. Además, la ocupación de los diferentes cargos y sus distribuciones están condicionadas a los roles y expectativas sociales tradicionales que se tienen para cada sexo. Es decir, con alguna que otra leve variación, la segregación horizontal aparece en Ficción, Animación y Documental.

A lo anterior se le suma como elemento común que también vamos a encontrar, independientemente del tipo de largometraje, mayores porcentajes de mujeres en los cargos de base o cargos medios, disminuyendo notoriamente cuando nos acerquemos a los cargos con mayor poder que están situados en la cúspide de la jerarquía. Es decir, la segregación vertical también se presenta como un elemento conector entre los largometrajes de Ficción, Animación y Documental.

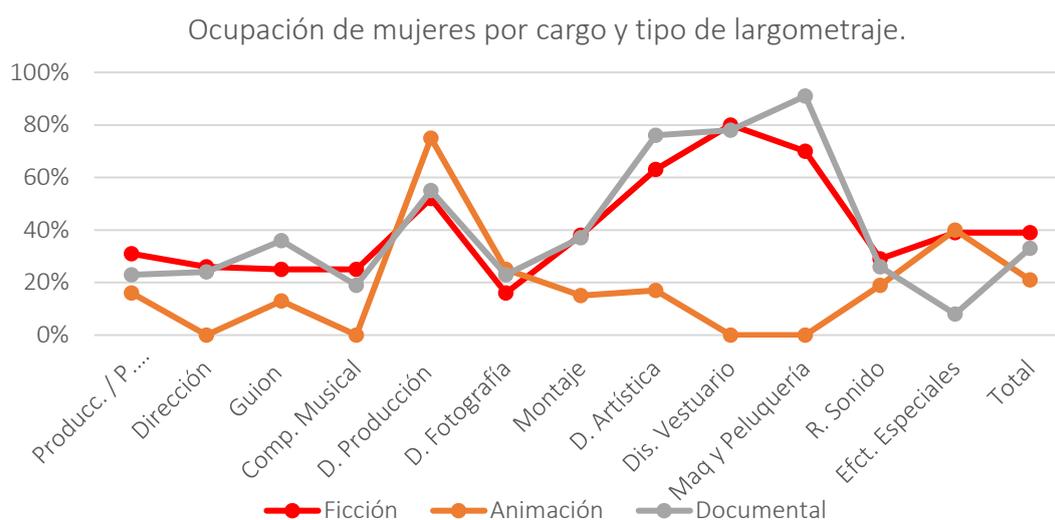
Procedemos a acercarnos de manera más detallada a la comparativa de la segregación laboral de género en los diferentes tipos de largometraje. Comenzamos prestando atención a los cargos masculinizados. Estos representan el 80% en el caso de la Animación y coinciden en un 67% en Documental y Ficción. Los cargos feminizados representan un 25% en Documental y Ficción, y en Animación un 10%. Finalmente, los cargos equitativos representan en Documental y Ficción un 8% y Animación un 10%. Como podemos observar, los largometrajes de Ficción y Documental coinciden en porcentajes por intervalos, pero además coinciden también en los cargos que conforman cada área. Es decir, aunque presenten oscilaciones porcentuales, los cargos feminizados, los masculinizados y los equitativos, coinciden.

Ampliando los elementos comunes a los tres tipos de largometrajes, encontramos que los cargos de Sonido, Montaje, Fotografía, Composición Musical, Guion, Dirección y

Producción son cargos masculinizados en los tres casos. Dentro de dicho aspecto común, cabe señalar que, en el caso concreto de la Animación, las mujeres tras los cargos de Dirección y Composición Musical no aparecen representadas, pues el 100% de la representación ha sido copada por hombres. En los casos de Ficción y Documental, los porcentajes de representatividad de mujeres tras estos mismos cargos oscilan entre el 19% y el 26%.

En cuanto a una de las diferencias entre los tipos de largometrajes, obtenemos que los Efectos Especiales aparecen altamente masculinizados, con una representatividad de mujeres del 8% en Documental. En cambio, la representatividad de estas alcanza un 39% en Ficción y un 40% en Animación, llegando a computar como una categoría equitativa. Otra diferencia es que la Dirección Artística en Animación puntúa masculinizada, con un 17% de mujeres, frente a Ficción y Documental, donde se sitúa como un área feminizada tras obtener porcentajes de representatividad del 63% y el 76% respectivamente.

De nuevo, las coincidencias entre Ficción y Documental señalan que, al intervalo feminizado de estos dos tipos de largometrajes, se suma también Maquillaje y Peluquería con porcentajes entre 70% y el 90% y Diseño de Vestuario con un 80% y un 78%, respectivamente. Estos cargos no aparecen desarrollados en el caso de la Animación.



Pasando al análisis 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.

Tabla 9. Representatividad de mujeres por Grupos profesionales y tipo de largometraje 2022.

	Ficción	Animación	Documental
Grupo Directivo	28%	12%	28%
Grupo Técnico-Artístico	33%	16%	31%
Grupo Organizativo	52%	75%	55%
Grupo Técnico-especialista	39%	40%	8%
Grupo Técnico-Estético	74%	-	88%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

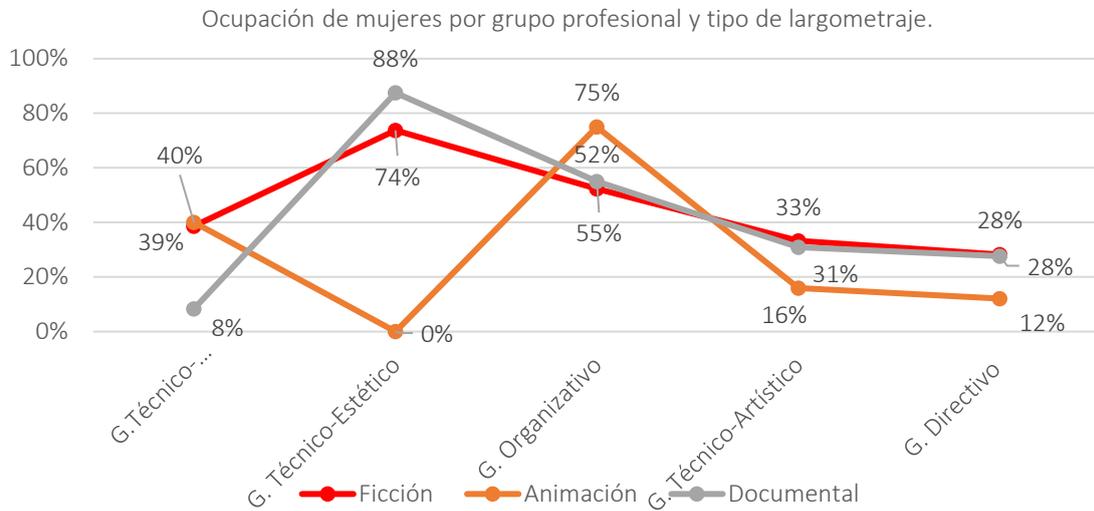
Comparando por grupos y tipo de largometrajes, y comenzando por la cúspide piramidal, observamos que en Ficción y Documental el porcentaje de representatividad de mujeres coincide en un 28%. Animación puntúa la representatividad más baja del Grupo Directivo, con un 12% de mujeres y, a su vez, también protagoniza el porcentaje más bajo del grupo siguiente. Es decir, en el Grupo Técnico-Artístico de Animación las mujeres representan un 16%, y en Documental y Ficción puntúan un 31% y un 33% respectivamente.

Descendemos al Grupo Organizativo y observamos como la representatividad de mujeres asciende notoriamente en los tres tipos de largometraje. Los porcentajes se sitúan entre el 52% en Ficción, 55% en Documental y alcanzan la máxima representatividad en Animación con un 75%.

Finalmente, llegando a la base piramidal encontramos que el Grupo Técnico-Estético coincide con las representatividades más altas de mujeres en los casos de Ficción y Documental, con la excepción de la Animación que no computa personal en el mismo ni por mujeres ni por hombres. En Documental las mujeres llegan a representar un 88% del Grupo Técnico-Estético y en Ficción un 74%.

El otro grupo de base, el Grupo Técnico-Especialista, muestra porcentajes de representatividad de mujeres menores. No obstante, y pese a que suele ser un grupo

masculinizado, en Animación observamos una ocupación de mujeres del 40%, entrando en porcentajes equitativos y seguido por Ficción con un 39%. Los documentales en este caso puntúan con mínimos de representatividad, exactamente con un 8%.



En definitiva, como característica común podemos extraer que la teoría de la segregación vertical 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: 2015-2022

---

Los datos obtenidos sobre la representatividad de mujeres en el año 2022 se suman a un histórico que comienza con datos referentes al año 2015. De esta manera, contamos con un total de 8 años consecutivos de datos sobre la representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector del largometraje.

El primer dato que procedemos a observar es cómo han ido creciendo el número de producciones de largometrajes. En 2015 partimos de un registro de 143 largometrajes y en 2022 se ha llegado a un dato máximo de 166 películas.

Tabla 10. Producción por años y tipo de largometraje.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ficción	63	90	80	84	88	82	79	100
Animación	5	3	3	4	3	1	4	8
Documental	75	61	48	64	55	72	76	58
<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>

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En cuanto a tipos de largometraje, observamos que el registro de Ficción, siempre mayoritario, parecía con tendencia al decrecimiento entre los años 2016 al 2021 pero este año ha habido un incremento, alcanzando la máxima sobre el histórico con 100 largometrajes. La media de crecimiento en estos 8 años es positiva y se sitúa en 5,95 puntos.

Animación también llega a máximas de producción en 2022 con un total de 8 largometrajes, frente a datos mínimos de 1 largometraje en 2020. Como inciso a este dato, recordar su coincidencia con el año de emergencia sanitaria que pudo interrumpir y aplazar el estreno de muchos largometrajes. Pese a esta gran oscilación, la media de crecimiento de la producción de largometrajes de Animación se sitúa en 6,05 puntos en este intervalo temporal.

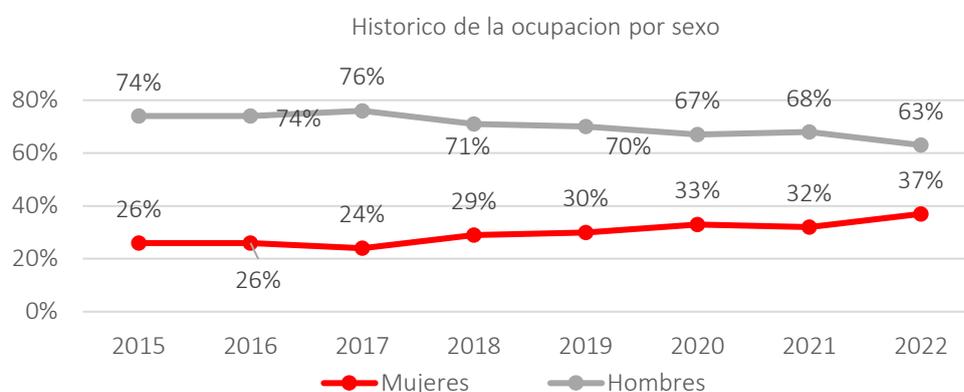
Finalmente, el Documental presenta un descenso notorio respecto a años anteriores. Por ejemplo, se experimenta un descenso de 18 puntos si comparamos el año 2022, donde el registro es de 58 largometrajes frente al año anterior que llegó a 76. De hecho, el Documental es la única tipología de largometraje que resulta con una media de crecimiento negativa, en concreto de -3,16 puntos en ocho años.

Tabla 11. Media de producción y crecimiento anual por tipo de largometraje.

	Media producción anual	Media de crecimiento
Ficción	83,25	5,95
Animación	3,875	6,05
Documental	63,625	-3,16
Total	150,75	1,88

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En cuanto a los porcentajes globales de representatividad de mujeres y hombres registrados para la realización de estos largometrajes, obtenemos que, en los 8 años de registro, los índices de ocupación definen al sector cinematográfico como masculinizado. Es decir, no se ha registrado ningún año en el que la representatividad de las mujeres sea igual o superior al 40%.



En el histórico también se observa una tendencia clara de reducción de la desigualdad entre la representatividad de mujeres y hombres. En 2015, la distribución fue de un 26% mujeres y 74% hombres. En 2017 se identifica la brecha más acentuada de este intervalo temporal, con un 24% de mujeres y un 76% de hombres. La brecha ha ido reduciéndose progresivamente hasta llegar en 2022 a una representatividad del 37% de mujeres y 63% de hombres. Cada vez los porcentajes globales se acercan más a la distribución equitativa y la media de crecimiento se sitúa en 1,88 puntos.

## 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, en la mayoría de los cargos estudiados, las mujeres están representadas por debajo del 40% frente a una minoría compuesta de cargos donde estas alcanzan porcentajes equitativos y están sobrerrepresentadas. Es decir, históricamente, el 67% de cargos estudiados están masculinizados, el 17% resultan feminizados y el otro 17% se 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.

Comenzamos refiriendo a los cargos en los que las mujeres no han puntuado o superado una representatividad del 40% a lo largo de los ocho años estudiados. Estos cargos masculinizados son: Producción, Dirección, Guion, Composición Musical, Dirección de Fotografía, Montaje, Sonido y Efectos Especiales. Como podemos observar, estos cargos atienden fielmente a las expectativas de género ya que encontramos en este grupo los cargos denominados como directivos y de toma de decisiones y, por otro lado, cargos más técnicos, tecnologizados y creativos. Es decir, en ellos se refleja parte de la segregación laboral que venimos señalando a lo largo de los ocho años de estudio.

Continuando con este grupo de cargos masculinizados identificamos que todos ellos acumulan un crecimiento medio anual positivo. De manera exacta, aquellos cargos más técnicos son los que han obtenido los índices de crecimiento más elevados frente a los cargos de liderazgo cuyos índices de crecimiento son menores.

Por ejemplo, Efectos Especiales obtiene un crecimiento medio anual del 86% a consecuencia de puntuar datos mínimos del 1% o del 3%, en 2017 y 2016, hasta alcanzar una representatividad del 36% en 2022. El siguiente ejemplo de mayor crecimiento es Dirección de Fotografía, que se sitúa en un 36%. De nuevo, fruto de una representatividad mínima de mujeres del 2% en 2016, tras varios años de crecimiento positivo han llegado a representar el 19% del cargo en 2022. Pese a este crecimiento, la masculinización tras el cargo de Dirección de Fotografía sigue siendo muy acentuada; de hecho, es el cargo que acumula mayores índices de desigualdad en 2022.

Tabla 12 Comparativa interanual por cargo de responsabilidad y sexo.

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

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Por su parte, Composición Musical obtiene un crecimiento medio del 30% tras obtener mínimas de representatividad de mujeres del 4% en 2017 y llegar a máximas del 21% en este último año de estudio. Sonido ha crecido de media en este tiempo un 22% tras computar mínimas del 7% en los tres primeros años de estudio y ha llegado a un 28% de representatividad de mujeres en 2022. Y para finalizar este primer bloque de cargos técnicos masculinizados, referimos a Montaje que ha obtenido un crecimiento del 6% tras mínimas de representatividad de 22% en 2017 y máximas de 36% en 2022.

Pasando a los cargos masculinizados de liderazgo, también podemos observar que obtienen índices de crecimiento positivo, pero bastante más leves que los anteriores. Dentro de este grupo, Guion obtiene un crecimiento medio del 14% pese a que las mujeres han descendido 3 puntos en representatividad respecto a 2021, donde alcanzaron el porcentaje más alto con un 31%.

Por la parte de Producción, esta acumula un crecimiento del 3% tras obtener datos mínimos en 2015, con un 24% de representatividad de mujeres, y máximos en 2020 con un 32%. En el último año de estudio, las mujeres han representado un 28% del cargo. Y Dirección, con un crecimiento medio del 5% en 2022, ha alcanzado su dato máximo del 24% de mujeres tras el cargo tras llegar a datos suelo del 12% en 2017.

Pese a la diferencia entre los resultados sobre las diferentes representatividades o medias de crecimiento, identificamos que la tendencia en estos cargos tradicionalmente masculinizados está marcada por una reducción de los índices de desigualdad.

Tabla 13. Crecimiento medio anual de la representatividad de mujeres por cargos: 2015-2022.

	Prd.	Drc.	Gn.	C. Ms	D. Pr	Foto	Mnt	Art	Vst	MyP	Snd	E.Esp	T.
CM	3%	5%	14%	30%	6%	36%	6%	5%	-2%	0%	22%	86%	5%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Continuando con los cargos históricamente feminizados, estos coinciden con Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería. De nuevo, la segregación laboral de la estructura del sector cinematográfico reproduce la segregación de género en todos los años estudiados. Estos cargos, que son los únicos tradicionalmente feminizados, atienden de manera directa a los mandatos de género y ocupan la base de la estructura, quedando alejados de las esferas de poder y decisión. Sus porcentajes de representatividad de mujeres oscilan entre máximas del 75% y mínimas del 66%, en el caso de Maquillaje y Peluquería, y entre el 92% y el 80% en el caso de Diseño de Vestuario.

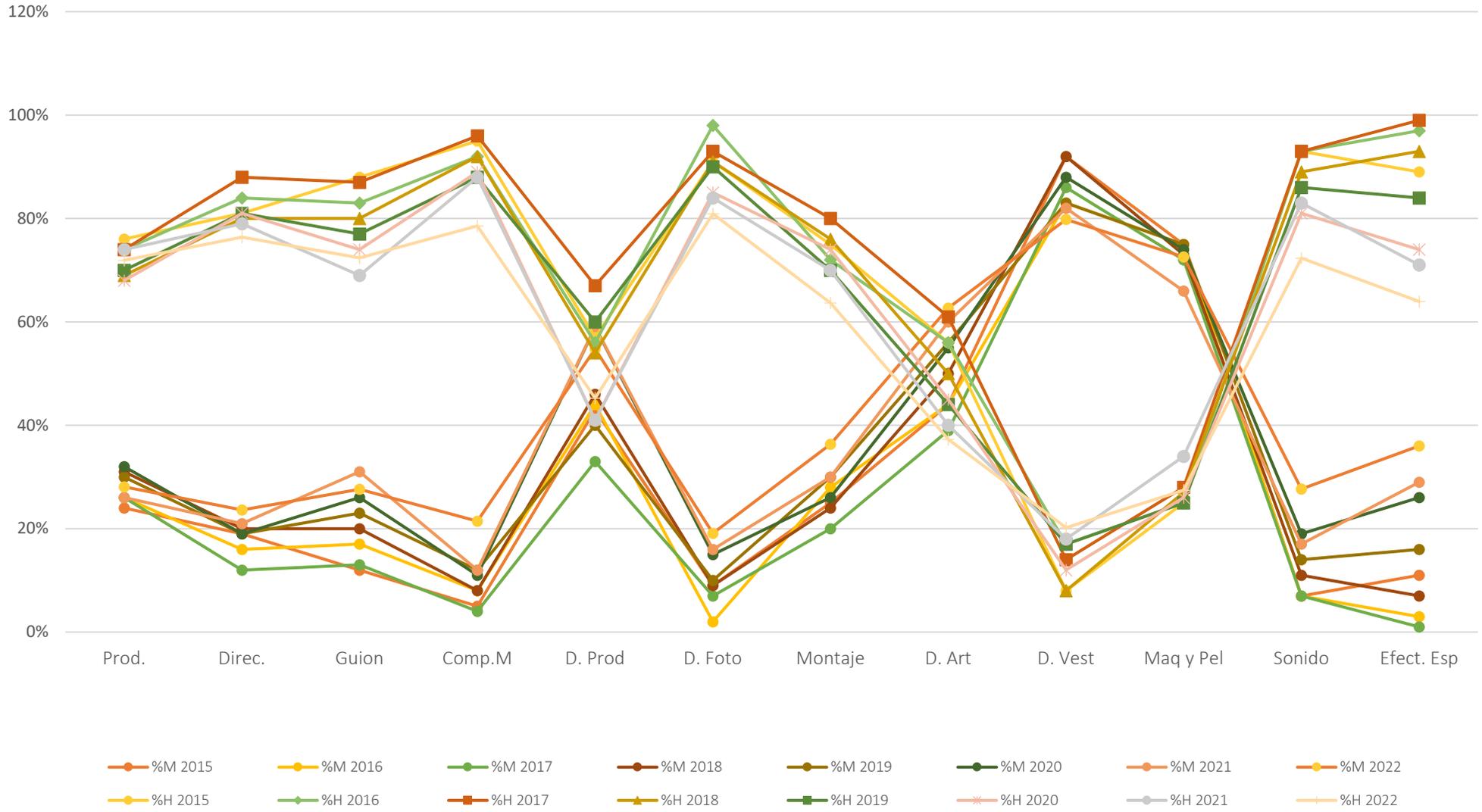
En estos cargos observamos una leve tendencia al estancamiento o a la disminución de la representatividad de mujeres a lo largo del intervalo estudiado. De manera consecuente, se produce un aumento de representatividad masculina en los cargos tradicionalmente feminizados, lo cual señala de nuevo que las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres se están reduciendo poco a poco. De manera concreta, Maquillaje y Peluquería obtiene un crecimiento medio del 0% y Diseño de Vestuario obtiene un crecimiento negativo del-2%.

Finalmente, si nos acercamos a los cargos que tienen a obtener distribuciones equitativas en base al sexo, identificamos Dirección de Producción y Dirección Artística. En el primer caso, las mujeres han llegado a representar un mínimo del 33% en 2017 y un máximo del 59% en 2020 y 2021. Su media de crecimiento anual resulta positiva: 6%. Dirección Artística, por su parte, ha obtenido una representatividad mínima de mujeres en 2017 con un 39% hasta llegar al 63% en 2022. Su media de crecimiento anual también resulta positiva: 5%.

Continuando con los cargos tradicionalmente equitativos es interesante poner de manifiesto que, de manera progresiva, la representatividad de las mujeres se ha ido alejando del intervalo mínimo equitativo. Es decir, ha ido despegándose del 40% para ir ocupando porcentajes más altos, llegando a sobrepasar incluso el 60% como es el caso de Dirección Artística en 2022, donde llega a una representatividad del 63% de mujeres.

Para finalizar, señalamos que los resultados apuntan a un crecimiento positivo en 10 de los cargos estudiados. Es decir, en todos los cargos menos en los tradicionalmente feminizados, donde identificamos un estancamiento o decrecimiento. El crecimiento más acentuado se experimenta en los cargos que incluimos en el Grupo Técnico-Especialista, seguido del Grupo Técnico-Artístico. El que obtiene las tasas de crecimiento más leves es el Grupo de Liderazgo. Y, por último, concluimos que el sector del largometraje ha tenido un promedio de crecimiento en los 8 años estudiados de un 5%.

Evolución sector cinematográfico 2015-2022



## 2. Comparativa por tipo de largometraje 2015-2022

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

En los 8 años estudiados observamos que el sector de la Ficción continúa siendo un sector masculinizado ya que en ninguno de los años estudiados la representatividad de las mujeres ha sido superior al 40%. No obstante, los resultados obtenidos en 2022 se han quedado muy cerca de alcanzar dichos porcentajes equitativos, puesto que la distribución por sexo es de un 39% de mujeres y 61% de hombres.

Como vemos en el histórico, la representatividad de las profesionales ha ido creciendo. Partíamos en 2015 de una representatividad del 29% y en 2022 se ha llegado al 39%. Por tanto, la Ficción ha experimentado un crecimiento medio del 4%. Es decir, la desigualdad se va reduciendo poco a poco.

Tabla 14. Comparativa de resultados en Ficción 2015-2020.

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

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

Pese a esta evolución hacia intervalos equitativos, continuamos observando la presencia de la segregación laboral de género, tanto horizontal como vertical, dentro de este tipo de largometrajes. Los cargos feminizados, masculinizados y equitativos se mantienen fijos a lo largo del histórico, siendo los feminizados casos minoritarios junto con los equitativos frente a un amplio porcentaje de cargos masculinizados.

En los cargos feminizados se encuentra Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería. En el histórico de ambos cargos observamos una tendencia decreciente del-2%, en el primer caso, y del-1% en el segundo. Los cargos feminizados son los únicos que obtienen datos de crecimiento negativo.

Los cargos equitativos, Dirección de Producción y Dirección Artística, experimentan una crecida paulatina del 6% y del 4% respectivamente, lo que les hace acercarse a máximas del propio intervalo. Es decir, generalmente observamos cómo incluso en los cargos con distribuciones equitativas, la representatividad de las mujeres suele protagonizar porcentajes inferiores. En cambio, a lo largo de estos años han tendido al crecimiento y a la ocupación de porcentajes superiores dentro del propio intervalo.

Tabla 15. Comparativa de resultados en Ficción 2015-2022 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	4%	16%	13%	26%	6%	42%	6%	4%	-2%	-1%	26%	73%	4%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Respecto a los cargos históricamente masculinizados, el crecimiento en representatividad de mujeres más notorio se ubica en el cargo de Efectos Especiales, pues llegando a mínimos de un 1% en 2017, alcanza un 26% en 2022. Con ello, la tasa de crecimiento promedio se sitúa en un 73%. Continuando con Dirección de Fotografía, este cargo obtiene el segundo porcentaje de crecimiento más elevado, siendo de un 42%. Pese a este crecimiento, este cargo continúa siendo de los más masculinizados del sector, ya que la máxima de representatividad de mujeres se ha conseguido este último año y es del

16%. No obstante, al igual que lo ocurrido años anteriores con Efectos Especiales, ambos cargos han alcanzado valores muy bajos. Por ello, es muy positivo que ambos cargos acumulen los mayores índices de crecimiento del histórico.

En descenso de tasa de crecimiento promedio, encontramos Sonido y Composición Musical, ambos cargos compartiendo un crecimiento positivo del 26%. Sumando estos cargos a los dos anteriores, obtenemos que el grupo de cargos con mayores índices de masculinidad son también los que, en este tiempo, están teniendo un crecimiento mayor en representatividad de mujeres tras el cargo.

Por último, el bloque de cargos de liderazgo fílmico como son Dirección, Guion y Producción, obtienen tasas de crecimiento promedio del 16%, 13% y del 4% respectivamente. Es decir, el grupo de liderazgo tiene los valores de crecimiento más bajos en comparación al resto de cargos masculinizados, pero lo importante es que la tendencia de crecimiento es positiva.

## **2.2. Comparativa interanual en los largometrajes de Animación**

Animación es considerado el tipo de largometraje con mayores índices de masculinización. A lo largo de estos ocho años de estudio las mujeres han pasado a representar de un 9% en 2015 a un 30% en 2018. Esta amplia diferencia de representatividad de unos años y otros hace que la tasa de crecimiento promedio en ocho años sea del 44%.

Como podemos comprobar, su índice de masculinización no solo se identifica en los datos globales, sino que en el histórico de la ocupación por cargos también podemos comprobar la existencia de la segregación vertical y horizontal de género.

Comenzamos señalando que, en ocho de los doce cargos a estudio, la representatividad de mujeres ha sido del 0% con una frecuencia que oscila de 3 a 6 años. Por ejemplo, Dirección de Fotografía solo ha registrado mujeres tras el cargo en la mitad de los años con cómputo. Dirección, Composición Musical y Efectos Especiales registran una ausencia de mujeres en cuatro de los ocho años. Guion, Montaje y Diseño Artístico registran ausencias en cinco de los años estudiados. Y la máxima se localiza en Sonido, donde la

presencia de mujeres es del 0% en seis de los ocho años. Es decir, en la mayor parte de los cargos estudiados la presencia de mujeres es casi anecdótica y excepcional como se refleja en el histórico.

Tabla 16. Comparativa de resultados en Animación 2015-2019 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

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

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

Los únicos cargos donde identificamos presencia de mujeres de manera continuada son Producción y Dirección de Producción. En Producción, la representatividad de mujeres ha llegado a mínimas del 9% en 2021 y máximas del 50%, en 2020, consiguiendo establecerse en una distribución equitativa. Dirección de Producción es un cargo donde se ha oscilado entre porcentajes masculinizados en tres de estos años, pero que también ha alcanzado porcentajes de alta feminización en cuatro años. Si nos referimos al crecimiento medio en este intervalo de tiempo, Producción y Dirección de Producción son

prácticamente los únicos cargos que consiguen resultados positivos. Sus medias de crecimiento se sitúan en el 42% y el 43% respectivamente.

Los cargos tradicionalmente feminizados son Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería y, aunque no es común su desarrollo en Animación, en los casos de aparecer representados también tienden a la feminización. Reflejo de ello lo encontramos en el año 2015, donde las mujeres representan un 100% en Diseño de Vestuario, o en 2021, donde alcanzan el mismo porcentaje en Maquillaje y Peluquería. El crecimiento sobre estos cargos es negativo, coincidiendo en un -13% en cada uno de ellos. No obstante, volvemos a señalar que ambos cargos no son comunes en este tipo de largometraje.

Tabla 17. 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	42%	-25%	-22%	-25%	43%	-11%	-14%	-17%	-13%	-13%	1%	-10%	44%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

Si tratamos de identificar cargos equitativos, en Animación no aparecen de manera continua; únicamente aparecen de manera puntual. Por ejemplo, este último año Efectos Especiales obtiene un 40% de mujeres y un 60% de hombres. Pese a este alto porcentaje de mujeres, su crecimiento medio anual se ubica en un -10% debido a que, en 4 años del histórico, su representatividad ha sido del 0%. Otro caso puntual con datos equitativos se ubica en Dirección Artística en 2018, con un 50% de ocupación por sexo. De igual manera, su crecimiento medio anual es negativo, de un -17%, tras alcanzar también mínimas del 0% en cinco de los años estudiados.

Finalmente, identificamos el cargo de Guion que en 2021 alcanza una distribución de 45% de mujeres y 55% de hombres. El crecimiento sobre este cargo es también negativo, en un -22%, tras puntuar mínimas en representatividad de mujeres del 0% en cuatro de los años.

Como podemos observar, las excepcionalidades están marcadas por la feminización o la distribución equitativa. Ello hace que la norma encontrada sea la masculinización en la ocupación de los cargos estudiados.

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

El largometraje Documental experimenta una tasa de crecimiento promedio en los 8 años estudiados de un 7%. En su caso, los valores con menos representatividad de mujeres fueron obtenidos en 2016 y los superiores son alcanzados este último año, donde representan un 33%. Pese a este crecimiento, continúa siendo un sector masculinizado en base a sus porcentajes de distribución globales y también por reproducir en sus estructuras internas la segregación laboral en base al género.

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

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

La estructura interna del Documental se conforma de una mayoría de cargos que tienden a establecerse tradicionalmente como masculinizados frente a una minoría equitativos y feminizados.

Dentro del grupo de cargos tradicionalmente feminizados, identificamos a Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería. En todos los años estudiados la representatividad de mujeres ha sido superior al 60%, e incluso han llegado a máximas del 94% en Maquillaje y Peluquería en el año 2020 o del 100% de ocupación por parte de Diseño de Vestuario en 2016, 2019 y 2021. Estos dos cargos, además de la alta representatividad, obtienen una media de crecimiento positiva a lo largo de los ocho años estudiados. En concreto, Diseño de Vestuario obtiene un crecimiento medio del 7% y Maquillaje y Peluquería del 2%. Este dato señala la intensificación de la feminización del cargo, es decir, en este caso la desigualdad se acrecienta.

Con alta representatividad de mujeres también identificamos al cargo de Dirección Artística. En este caso, observamos grandes oscilaciones que van desde un 25% de representatividad de mujeres en 2015 a máximas de un 89% en 2019. Por otro lado, este cargo ha puntuado en términos equitativos en tres de los años estudiados: 2016, 2017 y 2020. Estas oscilaciones hacen que su crecimiento medio llegue a ser el más alto, con un 22% en el tiempo estudiado.

Tabla 19. 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	1%	5%	15%	-10%	3%	37%	13%	22%	7%	2%	18%	-14%	7%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Pasando al cargo que tradicionalmente se ubica en términos equitativos, identificamos a Dirección de Producción. En este caso, su crecimiento a lo largo de los ocho años se ubica en un 3%, fruto de mínimas del 35% alcanzadas en 2017 y máximas del 66%, puntuadas en 2021.

Los siete cargos restantes tienen a definirse en términos masculinizados a lo largo del histórico. De nuevo, cargos relativos a la tecnologización o digitalización, el poder y la capacidad de creación artística.

Respecto a los resultados sobre decrecimiento, únicamente computan Efectos Especiales y Composición Musical. Además de ello, estos cargos forman parte del bloque al que denominamos tradicionalmente masculinizado. De manera concreta, en estos 8 años el cargo de Efectos Especiales tiene una tasa de decrecimiento del -14% y la Composición Musical del -10%. Estas tasas resultan negativas debido a que en varios de los años estudiados estos cargos han puntuado un 0% de representatividad de mujeres. No obstante, ambos cargos llegan a puntuar un 8% y un 19% respectivamente en el último año de estudio.

La tasa de crecimiento promedio más elevada la obtienen los cargos de Dirección de Fotografía con un 37%, Dirección Artística con un 22% y Sonido con un 18%. Por debajo de ellos encontramos Guion con un 15% de tasa de crecimiento promedio, seguido de Montaje con un 13%. Con un porcentaje de crecimiento inferior al 10% se localizan Diseño de Vestuario con un 7%, Dirección con un 5%, Dirección de Producción con un 3%, Maquillaje y Peluquería con un 2% y Producción con un 1%.

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

Finalmente, podemos identificar elementos históricamente comunes que atraviesan a los tres tipos de largometrajes. Estos elementos comunes pasan por ser tres sectores masculinizados, donde en sus estructuras internas se sigue reproduciendo las segregaciones laborales de género.

Identificamos la segregación horizontal y vertical en los tres tipos de largometraje y en los ocho años estudiados. Podemos comenzar describiendo un gran grupo de cargos masculinizados, frente a una minoría equitativa o feminizada, cuya ocupación por sexo corresponde y atiende a los mandatos de género (segregación horizontal) y produciendo a su vez que las mujeres ocupen puestos medios o de base desapareciendo cuando se produce el ascenso a los puestos de poder (segregación vertical).

Comenzamos por los puestos masculinizados y que conforman el Grupo Directivo que son los cargos de Dirección, Guion y Producción. Comparando históricos y tipo de largometraje, las realidades de Ficción y Documental son más parecidas que la de Animación.

Observamos que en Documental se suele encontrar más representatividad de mujeres de este grupo de cargos directivos. En cambio, el crecimiento medio anual en Ficción es superior al obtenido en Documental. En concreto, sobre el cargo de Producción se obtiene un crecimiento del 4% en Ficción frente a un 1% Documental y Dirección, del 16% frente a un 5%. En el caso de Guion es al revés: en Documental la media de crecimiento es del 15% frente a un 13% en Ficción.

Tabla 20. Comparativa de resultados en Ficción 2015-2020 segregada por cargos de responsabilidad y sexo.

AÑO 20/	Ficción									Documental									Animación								
	15	16	17	18	19	20	21	22	C	15	16	17	18	19	20	21	22	C	15	16	17	18	19	20	21	22	C
Prod.	24	28	28	30	30	31	24	31	4	76	72	72	70	70	69	76	69	1	11	22	16	30	15	50	9	16	42
Direc.	16	19	9	18	16	12	18	26	16	84	81	91	82	84	88	82	74	5	0	25	0	0	0	0	29	0	-25
Guion	12	18	13	19	22	22	30	25	16	88	82	87	81	78	78	70	75	15	0	0	0	15	14	0	45	13	-22
C. Mus.	7	7	5	10	15	10	14	25	13	93	93	95	90	85	90	86	75	-10	0	25	0	0	0	0	20	0	-25
D.Prod.	39	44	32	38	35	57	54	52	26	61	56	68	62	65	43	46	48	3	20	50	33	67	33	100	100	75	43
D. Foto.	5	2	7	8	9	12	7	16	6	95	98	93	92	91	88	93	84	37	0	-	0	0	-	100	33	25	-11
Montaje	27	30	27	27	32	25	30	38	42	73	70	73	73	68	75	70	62	13	0	33	0	0	0	0	17	15	-14
D. Artís.	47	45	39	48	55	56	57	63	6	53	55	61	52	45	44	43	37	22	0	0	0	50	0	0	25	17	-17
Dis. Vest.	95	82	86	93	82	89	79	80	-2	5	18	14	7	18	11	21	20	7	100	-	-	-	-	-	-	-	-13
Maq/Pel.	75	75	71	71	73	71	62	70	-1	25	25	29	29	27	29	38	30	2	-	-	-	-	-	-	100	-	-13
Sonido	6	8	7	13	17	21	18	29	26	94	92	93	87	83	79	82	71	18	0	0	0	0	0	0	17	19	1
E. Esp.	11	2	1	5	15	24	26	39	73	89	98	99	95	85	76	74	61	-14	25	0	0	0	0	-	33	40	-10
Total	29	30	27	31	32	34	33	39	4	71	70	73	69	68	66	67	61	7	9	18	10	30	10	29	26	21	44

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Animación, por su parte, obtiene un crecimiento medio del 42% en Producción, en cuyo cargo ha habido representatividad de mujeres año tras año. En Dirección y Guion el resultado es de decrecimiento: del -25% y del -22%, respectivamente. Estos datos son consecuencia de tener ausencia de representatividad de mujeres la mayoría de los años estudiados.

Por ello, si realizamos la comparativa entre tipos de largometrajes y su histórico podemos apuntar que en Animación es donde se reproduce con mayor dureza la segregación vertical, pues es donde menor representatividad de mujeres y menor crecimiento hay en su grupo superior.

Pasamos al siguiente grupo en orden descendente de la pirámide laboral cinematográfica, Grupo Técnico Artístico, con lo que nos referimos a los cargos de Montaje, Dirección Artística y de Fotografía, Composición Musical y Responsable de Sonido. Este grupo de cargos absorben tradicionalmente los datos de mayor masculinización en los tres tipos de largometrajes, a excepción del cargo de Dirección Artística, que tanto en Documental como en Ficción suelen ser equitativos. Sobre este grupo de cargos, en Ficción y Documental observamos que concentran los mayores índices de crecimiento positivo mientras que puntúan en negativo en Animación.

El grupo de Organizativo o cargo de Producción aparece feminizado en Animación, donde además la media de crecimiento es alta, de un 42%. En Ficción y Documental aparece como equitativo y sus crecimientos se sitúan entre el 6% y el 3% respectivamente.

Pasamos a aludir a los grupos de base: Técnico-Estético y Técnico-Especialistas. El primero de ellos aglutina los cargos feminizados por excelencia a lo largo del histórico y de la tipología de largometraje, que incluso en Animación que no suelen ser cargos desarrollados; de aparecer, aparecen con altas representatividades de mujeres. En la comparativa de crecimiento anual observamos que, mientras en Ficción hay una leve tendencia al decrecimiento del -2% y del -1%, en Documental crece en un 7% y un 2%. Este último dato señala la acentuación leve de la desigualdad en este grupo.

Finalmente, podemos indicar que la Animación es el tipo de largometraje con el crecimiento más acentuado, del 44%, seguido de Documental con un 7% y Ficción con un 4%.

### III. Conclusiones generales sobre la representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector cinematográfico

---

- En el estudio sobre la anualidad de 2022 los resultados indican que las mujeres representan un 37% del total de los puestos ocupados en este sector del largometraje español y los hombres un 63% de los mismos: un sector masculinizado. Esta distribución describe al sector como masculinizado, aunque cercano a al intervalo mínimo de la distribución equitativa, distando de este por tres puntos.
- La estructura interna del sector cinematográfico reproduce la segregación laboral de género, tanto la segregación horizontal, como la vertical. La segregación horizontal se identifica en que la ocupación de los cargos está condicionada y atiende a los estereotipos y roles tradicionales de género. La segregación vertical se refleja en la ocupación diferencial de las estructuras de poder, donde las mujeres tienen a estar más representadas en los cargos de base e intermedios y tiene a desaparecer a medida que ascendemos.
- Los cargos feminizados, representa un 25% de los puestos estudiados, y son Diseño de Vestuario (80% de mujeres y un 20% de hombres), Maquillaje y Peluquería (73% mujeres - 27% hombres) y Dirección Artística (63% mujeres - 37% hombres). Como podemos observar, son todos los cargos laborales que están directamente relacionados con la estética dentro de la propia estructura del sector.
- Los cargos con una distribución equitativa con funciones que tienen que ver con la organización y la gestión de recursos, cuestiones no alejadas del rol tradicional de las mujeres, representa un 8% del total y corresponde con Dirección de Producción (55% de mujeres y 45% de hombres).

- Los cargos masculinizados representan un 67% de la muestra estudiada. Estos cargos son: Dirección de Fotografía (19% mujeres - 81% de hombres), Composición Musical (21% mujeres - 79% hombres), Dirección (24% mujeres - 76% hombres), Sonido, Guion y Producción (28% mujeres - 72% hombres) y Efectos Especiales y Montaje (36% mujeres - 64% hombres). En este caso, la diversidad de funciones y cualidades para el desarrollo de los diferentes cargos son mucho más diversas y van desde la alta tecnologización de los mismos, hasta el componente más creativo o el de mayor liderazgo.
- Respecto a la segregación vertical, se constata a través del modelo de análisis de los grupos profesionales. Las mujeres ocupan el 27% del grupo superior, Grupo Directivo, y el 32% del segundo grupo en orden descendente, Grupo Técnico-Artístico. En el grupo intermedio, Grupo organizativo éstas representan el 55% del total. La base, conformada por dos grupos se divide en el Grupo Técnico-Estético, 75% de mujeres, y el Grupo Técnico-Especialista, 36% de mujeres.
- 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 33% de mujeres y un 67% de hombres y Animación, un 21% de mujeres y 79% de hombres.
- 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.
- En el histórico conformado por ocho años de estudio observamos cómo en todos ellos las mujeres han estado representadas por debajo del 40%. Por ello, podemos afirmar la masculinización del sector a lo largo del tiempo. El aspecto positivo que refleja dicho histórico es la reducción progresiva de la brecha de género, con una

media de crecimiento de 1,88 puntos. El histórico partía, en 2015, con una representatividad de mujeres del 26% y 74% de hombres y, en 2022, la distribución es de un 37% y un 63% respectivamente.

- 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.
- Estos cargos tienen a coincidir también en el tiempo, aunque con oscilaciones en la distribución de representatividades.
- Los cargos tradicionalmente masculinizados son: Producción, Dirección, Guion, Composición Musical, Dirección de Fotografía, Montaje, Sonido y Efectos Especiales. Dichos cargos acumulan un crecimiento medio anual positivo. En manera exacta, aquellos cargos más técnicos son los que han obtenido los índices de crecimiento más elevados, frente a los cargos de liderazgo cuyos índices de crecimiento son menores.
- Los cargos históricamente feminizados coinciden con Diseño de Vestuario y Maquillaje y Peluquería. Sus porcentajes de representatividad de mujeres oscilan entre máximas del 75% y mínimos del 66%, en el caso de Maquillaje y Peluquería, y entre el 92% y el 80%, en el caso de Diseño de Vestuario. En estos cargos observamos una leve tendencia al estancamiento o la disminución de la representatividad de mujeres a lo largo del intervalo estudiado. Maquillaje y Peluquería obtiene un crecimiento medio del 0% y Diseño de Vestuario obtiene un crecimiento negativo del -2%.
- Finalmente, los cargo que se incluyen dentro de los parámetros equitativos en términos generales son Dirección de Producción y Dirección Artística y su media de crecimiento anual resulta positiva, del 6% y del 5% respectivamente.

---

## 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. Años 2022 y 2019.

**Objetivo 4:** Programa IBERMEDIA: Ayudas a la Coproducción y al Desarrollo de largometrajes con perspectiva de género. Comparativa histórica 2017-2022.

**Objetivo 5:** Largometrajes liderados por mujeres que han sido comprados o coproducidos por televisiones generalistas y su evolución desde 2015.

## OBJETIVO 1:

### COSTES DE LOS LARGOMETRAJES DIRIGIDOS POR MUJERES Y SU EVOLUCIÓN

---

El reconocimiento de los costes es un procedimiento necesario al que se someten las películas que optan a subvenciones estatales. Este trámite implica presentar una justificación de los gastos computables, los cuales están detallados en la Orden ECD/2784/2015, de 18 de diciembre, que regula el reconocimiento de los costes de una película y la inversión del productor o productora. Con base en esta justificación se determina la cantidad de ayuda a otorgar a cada largometraje.

Este proceso de reconocimiento de coste sigue siendo la fuente de datos más cercana y oficial a la que podemos acceder para conocer las cifras económicas de las películas dirigidas por mujeres en comparación con las dirigidas por hombres. Es decir, todavía no podemos identificar fuentes o datos que nos permitan medir de manera precisa las diferencias presupuestarias en las películas ya finalizadas. En ocasiones, el presupuesto final de una película se menciona en notas de prensa o declaraciones, pero a través de estos medios sólo podemos obtener una muestra muy limitada de largometrajes.

Por lo tanto, hablar de costes reconocidos es la única alternativa disponible que, aunque con sus limitaciones, nos permite inferir un mínimo de desigualdad. Nos referimos a "mínimos de desigualdad" porque entendemos que el coste reconocido puede ser, o es, inferior al presupuesto final de una película. Sin embargo, el presupuesto de una película no puede ser inferior a los costes reconocidos. Las razones de esta diferencia en las cantidades económicas pueden ser diversas, desde la propia conceptualización, descripción y limitaciones establecidas en la Orden, hasta las diferentes situaciones iniciales de las empresas productoras.

Esto puede incluir empresas productoras que justifiquen todos los gastos elegibles para el reconocimiento, mientras que otras solo necesitan una financiación específica y presentan al reconocimiento de coste el equivalente a su demanda o necesidad. También podemos destacar la situación de las películas coproducidas entre diferentes países, en

cuyo caso solo se presenta el coste relativo a la parte española, lo que hace que el importe reflejado sea inferior al importe real.

Por todas estas razones, y reconociendo las limitaciones del propio procedimiento y su posible diferencia con el presupuesto real, centramos nuestro estudio en el reconocimiento de costes. Nuestro objetivo, por lo tanto, es identificar si existen brechas económicas entre los resultados del reconocimiento de costes de las películas dirigidas por mujeres en comparación con las dirigidas por hombres. En segundo lugar, buscamos completar el registro histórico de costes para identificar patrones evolutivos en los costes de las películas según la ocupación de la dirección desde 2011.

La metodología sigue la línea cuantitativa y los datos se obtuvieron del ICAA, cuya colaboración ha sido fundamental para abordar este objetivo. La limitación de la muestra radica en la necesidad y obligación de acotar el estudio al reconocimiento de costes, y no al presupuesto, y las implicaciones que esto conlleva. A pesar de ello, no se identifican otras limitaciones, ya que contamos con la totalidad de los datos oficiales disponibles hasta la fecha en relación con el proceso de reconocimiento de costes.

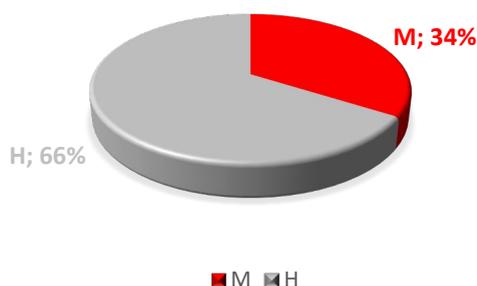
Las características metodológicas son consistentes con informes anteriores de CIMA, lo que nos permite recopilar datos que conforman un histórico de once años consecutivos y comparables. Los indicadores de las brechas económicas se presentan en términos de importes totales y promedios, así como en porcentajes que representan dichas brechas.

## **1. Reconocimiento de costes de los largometrajes liderados por mujeres: 2022**

---

El reconocimiento de costes de una convocatoria de ayudas es un proceso largo que implica entre uno y tres años. En este objetivo trabajamos no por convocatorias sino por largometrajes con costes reconocidos en el año anterior: 2022. Teniendo en cuenta este criterio, en 2022 se ha reconocido el coste de 56 largometrajes de los cuales 19 cuentan con mujeres tras la dirección y 37 con hombres tras este cargo. En términos porcentuales, obtenemos que el 34% de los largometrajes que conforman la muestra con la que trabajamos en este apartado están dirigidos por mujeres frente a un 66% de dirección masculina.

Representatividad de largometrajes por modalidad de dirección



Sobre esta muestra obtenemos que el reconocimiento de los largometrajes dirigidos por mujeres, de media, implican unos costes de 1.592.016,08 €. En el caso de los largometrajes que cuentan con hombres tras la dirección estos costes ascienden a 2.708.544,11 €, suponiendo un importe de diferencia respecto a los de directoras de 1.116.528,03 €. Es decir, obtenemos una brecha económica de género del -41%, lo cual refiere a que los largometrajes dirigidos por mujeres manejan importes inferiores a los de sus compañeros análogos.

Tabla 21. Número de largometrajes, reconocimiento de coste total y coste medio.

2022	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
LARGOMETRAJES	56	19	37
COSTE TOTAL	130.464.437,63 €	30.248.305,48 €	100.216.132,15 €
COSTE MEDIO	2.329.722,10 €	1.592.016,08 €	2.708.544,11 €
DIF (m-h)		-1.116.528,03 €	
% DE DIF		-41%	

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

Procedemos a desagregar los datos atendiendo al tipo de largometraje: Ficción, Documental y Animación. Los largometrajes de Ficción representan un 77% de la muestra y, de media, su reconocimiento de costes gira en torno a 3.148.676,72€. El Documental representa un 27% y el reconocimiento de costes de media en 2022 se ha establecido en 363.928,66 €. Los de Animación representan un 4%. Y los costes reconocidos han sido de media 1.103.557,85 €.

En Ficción, el 26% de los títulos de este tipo de largometraje están dirigidos por mujeres frente al 74% dirigidos por hombres. En cuanto a los importes de media, los largometrajes dirigidos por mujeres presentan unos costes de 2.634.834,52€ y los dirigidos por hombres 3.444.644,53€. Obtenemos una diferencia entre ambos de -809.810,01 €, lo que supone una brecha económica de género que se sitúa en el -24%.

Tabla 22. Número de largometrajes de ficción, reconocimiento de coste total y coste medio.

2022	TOTAL	M	HOMBRES
Ficción	38	10	28
%	100%	26%	74%
COSTE TOTAL	122.798.392,09 €	26.348.345,23 €	96.450.046,86 €
COSTE MEDIO	3.231.536,63 €	2.634.834,52 €	3.444.644,53 €
DIF (m-h)		-809.810,01 €	
% DE DIF		-24%	

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

En Documental, los títulos dirigidos por mujeres representan un 53% y los dirigidos por hombres un 47%. En este caso observamos que la distribución en base al sexo en cuanto a la representatividad es equitativa. En cuanto a la parte económica obtenemos también resultados más equitativos.

Tabla 23. Número de Documentales, reconocimiento de coste total y coste medio.

2022	TOTAL	M	HOMBRES
Documental	15	8	7
%	100%	53%	47%
COSTE TOTAL	5.458.929,84 €	2.827.103,25 €	2.631.826,59 €
COSTE MEDIO	363.928,66 €	353.387,91 €	375.975,23 €
DIF (m-h)		-22.587,32 €	
% DE DIF		-6%	

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

En este caso, los documentales dirigidos por mujeres suponen unos costes de 353.387,91 € y los dirigidos por hombres de 375.975,23 €. La diferencia económica es de -22.587,32

€ suponiendo una diferencia del 6%. Es decir, los largometrajes dirigidos por mujeres manejan importes inferiores, sobre un 6% menos, que los de dirección masculina.

Tabla 24. Número de largometrajes de Animación, reconocimiento de coste total y coste medio.

2022	Total	M	HOMBRES
Animación	2	1	1
%		50%	50%
COSTE TOTAL	2.207.115,70 €	1.072.857,00 €	1.134.258,70 €
COSTE MEDIO	1.103.557,85 €	1.072.857,00 €	1.134.258,70 €
DIF (m-h)		-61.401,70 €	
% DE DIF		-5%	

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

Los largometrajes de Animación cuyos costes han sido reconocidos en 2022 han sido dos y tras la dirección obtenemos un largometraje de cada modalidad. Es decir, el 50% tiene tras la dirección a mujeres y el otro a hombres. En este caso, obtenemos que la muestra de largometrajes en animación se ubica en una distribución equitativa en cuanto a representatividad y que obtiene, a su vez, la brecha económica de género más baja obtenida. La diferencia entre el largometraje dirigido por mujeres frente al dirigido por hombres resulta de -61.401,70 €, lo que supone en términos porcentuales un -5%.

## 2. Histórico sobre costes de los largometrajes: 2011-2022

---

El histórico que refiere a los costes de los largometrajes españoles cubre un intervalo histórico que data de 2011. En los 12 años de estudio, la constante está marcada por una brecha económica de género que oscila entre un -26%, obtenido en 2019, a un -72%, en 2016. Es decir, los largometrajes liderados por mujeres manejan costes inferiores a los largometrajes dirigidos por hombres. Dicha brecha económica ha llegado a marcar resultados mínimos en de un -26% de costes y máximas de desigualdad que han llegado a un -72%.

Tabla 25. Datos desagregados por sexo años y coste medio:2011-2022

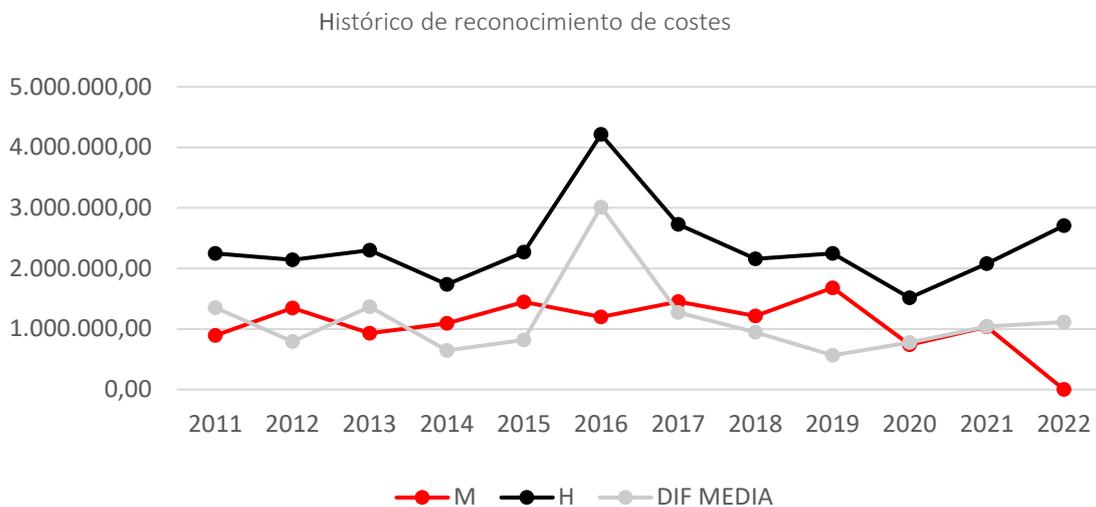
CM	2011	2012	2013	2014	2015	2016
H	2.247.072,58 €	2.142.809,32 €	2.301.115,29 €	1.737.772,64 €	2.267.517,34 €	4.212.344,09 €
M	895.195,10 €	1.348.303,97€	931.484,02 €	1.094.525,57€	1.446.804,99€	1.196.851,53€
DIF	1.351.877,48	794.505,35	1.369.631,27	643.247,07	820.712,35	3.015.492,56 €
%DIF	-60%	-37%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

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

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

El 8% de los años estudiados la brecha obtenida ha resultado inferior al-30%. Otro 25% de los años estudiados la brecha económica de género se ha situado entre el-30 y el-40%. El 33% de los años la brecha se ha situado entre el-40% y el-50%. Finalmente obtenemos que el 25% de los años a estudio han obtenido brechas entre el-50% y el 60% y que el 8% de los años la brecha ha superado ese -60%. Es decir, la mayor franja de los años estudiados la brecha económica de género se ha situado en torno al-40% y el-60%. En otras palabras, los largometrajes dirigidos por mujeres todos los años han manejado importes inferiores a los dirigidos por hombres, cuya diferencia económica suele suponer la mitad de los costes de los importes que manejan los largometrajes que cuentan con hombres tras dicho cargo.



Si cogemos de referencia los resultados obtenidos el primer año de estudio frente a los obtenidos en el último año, los resultados apuntan a que los largometrajes dirigidos por hombres han experimentado un incremento de costes del 21% y, en el caso de los dirigidos por mujeres, el incremento ha sido del 78%. En el caso de la diferencia entre costes, o de la brecha económica de género, obtenemos que esta se ha reducido a un 17%.

Finalmente, si aludimos a la tasa de crecimiento promedio anual, los resultados apuntan a incrementos de costes del 5%, en los 12 años de estudio, en los largometrajes con dirección de mujeres y del 2% en los de dirección de hombres. Por otro lado, la diferencia entre ambos importes de costes se ha venido reduciendo en un 2% en el periodo estudiado.

En base a todo lo anterior rescatamos que, por un lado, la brecha económica de género persiste año tras año y tiende a señalar diferencia de aproximadamente la mitad de costes de unos largometrajes frente a otros y, por otro lado, que la brecha, aunque con grandes oscilaciones, marca un decrecimiento promedio anual lento.

## OBJETIVO 2

### Ayudas y subvenciones estatales a la producción de largometrajes españoles y su evolución desde 2018

---

En este objetivo se estudian las diferentes convocatorias estatales celebradas en 2022 y dirigidas a la producción de largometrajes sobre proyecto. La finalidad de ello recae en identificar, por un lado, la representatividad de títulos liderados por mujeres y, por otro, calcular la distribución media de la ayuda que han obtenido las diferentes modalidades de liderazgo (liderazgo exclusivo de mujeres, de hombres y liderazgo mixto). De esta manera se pretende identificar la existencia o no de brechas económicas de género. En un segundo apartado se abordan ambas cuestiones en relación a un histórico temporal que incluye desde la primera convocatoria de las ayudas generales y selectivas, en el año 2018, hasta la última estudiada de 2022.

La metodología necesaria para dar respuesta a este objetivo es también cuantitativa, ya que se da respuesta numérica tanto al apartado de representatividad como de brechas económicas. En concreto, en relación a la brecha económica de género, el cálculo se procede de la siguiente manera: importes obtenidos por los largometrajes liderados por las mujeres menos importes obtenidos por los liderados por hombres. Por ello, cuando el resultado sea negativo aludiremos a la identificación de una brecha económica de género y, por el contrario, cuando el resultado aparezca en positivo aludiremos a una brecha inversa. La brecha económica de género referirá a que los importes obtenidos por los largometrajes liderados por mujeres son inferiores a los obtenidos por los hombres y la brecha inversa, por el contrario, referirá a que los importes obtenidos por los largometrajes liderados por mujeres son superiores a los resultados obtenidos por los de liderazgo masculino.

La acotación de la muestra pasa por estudiar las líneas de subvención dirigidas a la producción de largometrajes sobre proyecto: ayudas generales y ayudas selectivas. Estas subvenciones incluyen las dos convocatorias celebradas por ambas líneas de ayuda en 2022. Los datos con los que se trabaja en este objetivo han sido facilitados por el ICCA y extraídos de las resoluciones de las diferentes líneas de ayuda.

## 1. Subvenciones estatales a la producción de largometrajes españoles: 2022

---

Comenzamos ofreciendo los resultados globales que hacen alusión al sumatorio de las ayudas selectivas y las generales. En total, obtenemos que se han presentado 420 largometrajes a las convocatorias celebradas en la anualidad de 2022. De este total, 112 largometrajes han sido beneficiarios de las ayudas, lo que representa al 43% de la muestra inicial de solicitudes. En términos económicos, se ha destinado un total de 74.165.624,74 € para subvencionar a los largometrajes beneficiarios de ambas líneas de ayudas.

Tabla 26. Subvenciones estatales a la producción de largometrajes 2022: solicitudes, concesiones e importe total.

Nº	Total
Solicitudes	420
Concesiones	112
Importe concedido	74.165.624,74 €

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

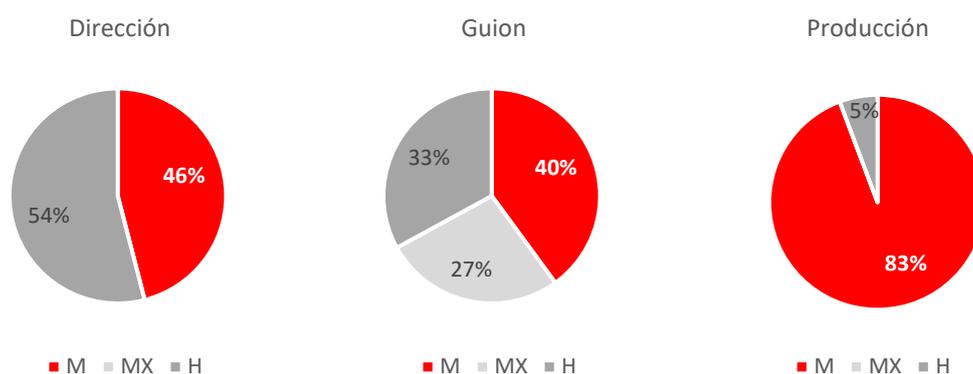
Una vez conocidos los datos generales, procedemos a desagregar los resultados según el tipo de liderazgo identificado tras los cargos de dirección, guion y producción.

Tabla 27: Total de ayudas concedidas por ocupación de los cargos estudiados.

T	M	MX	H	M%	MX%	H%
Dirección	51	0	61	46%	0%	54%
Guion	45	30	37	40%	27%	33%
Producción	93	0	19	83%	0%	17%

De esta manera, obtenemos que la representatividad de largometrajes dirigidos en exclusiva por mujeres representa el 46%, frente al 54% dirigidos por hombres. La distribución porcentual tras el cargo de dirección de los largometrajes subvencionados por el estado en 2022 puntúa en términos equitativos.

Sobre la ocupación del cargo de guion, obtenemos que los largometrajes escritos en exclusiva por mujeres representan el 40%, el 27% son coguionizados por profesionales de ambos sexos y el 33% es realizado por guionistas hombres. Esta distribución porcentual puede interpretarse también en términos equitativos ya que la representatividad de un sexo u otro se ubican entre el 40% y el 60%. Para entenderlo de manera más sencilla, por ejemplo, podemos dividir entre dos el porcentaje obtenido por la ocupación mixta y atribuir cada mitad a cada ocupación en exclusiva. Las distribuciones corresponderían con un 46,5% de guion escrito por hombres y un 53,5% por mujeres.



Los resultados que refieren al cargo de producción reflejan porcentajes de alta feminización. Es decir, el 83% de los largometrajes que han obtenido subvención estatal están producidos en exclusiva por mujeres, mientras que el restante 17% refieren producción en exclusiva de hombres. Estos porcentajes sorprenden ya que, según el capítulo 1 de este informe donde se estudia la representatividad de las mujeres por cargo, la producción aparece como un cargo masculinizado cuya representatividad de mujeres es de un 28%. Una diferencia porcentual tan elevada requiere de un estudio en profundidad que trate de identificar los motivos por los que acontece dicha diferencia.

Una vez conocida la representatividad, procedemos a la presentación de los datos económicos calculados en función de la ocupación del cargo de la dirección. Los datos económicos se reducen al cargo de dirección puesto que la fuente utilizada no permite el cálculo de la distribución económica sobre el resto de cargos.

Los importes recibidos por los largometrajes dirigidos por mujeres han recibido de media 52.847 euros menos que los largometrajes dirigidos por hombres. Esto quiere decir que en los datos globales se identifica una brecha económica de género que se sitúa en un -8%. No obstante, adelantamos que esta brecha está motivada por una mayor representatividad de títulos dirigidos por mujeres en las ayudas selectivas, donde los importes obtenidos son inferiores a la otra línea de ayuda.

Tabla 28. 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	112	51		61	46%		54%
Importe	74.165.624,74€	32.303.939,6€		41.861.682,14€	44%		56%
Media	662.193,08€	633.411€		686.257€			
Dif.		-52.847€			-8%		

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

Los proyectos que concurren en estas convocatorias deben reunir una serie de requisitos. Los más relevantes para este objetivo, y para luego poder establecer las principales diferencias entre ambas ayudas, son los criterios relacionados con la finalidad de la ayuda, los costes de acceso y los importes que se pueden obtener de las mismas; por ello, en cada apartado comenzaremos haciendo un breve resumen sobre estos aspectos.

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

Comenzando con las ayudas generales, el coste mínimo reconocido al largometraje por el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales se establece en 1.300.000

euros. Las excepciones son las siguientes: En el caso de largometrajes de carácter documental y coproducciones internacionales con países de la Unión Europea y países miembros del Consejo de Europa, el coste mínimo reconocido será de 300.000 euros. En el caso de coproducciones internacionales con países iberoamericanos, o con países iberoamericanos y uno o varios países terceros cuya participación conjunta de estos sea minoritaria, el coste mínimo reconocido será de 150.000 euros. Para el resto de los largometrajes realizados en régimen de coproducción internacional, dicho coste mínimo será de 700.000 euros. Por otro lado, la concesión de las ayudas generales está condicionada a que estos acrediten su carácter cultural.

El importe máximo obtenido en esta ayuda no podrá ser superior a 1.400.000 euros para los proyectos cuyo coste reconocido sea, al menos, de 8.000.000 de euros. Para los que el coste reconocido sea, al menos, de 5.000.000 de euros, la ayuda será de 1.200.000 euros por proyecto beneficiario. La ayuda será de 1.000.000 euros, siempre que dicho importe no supere el 40% o el 50% del coste reconocido al largometraje, según los diferentes casos previstos.

En 2022 se han realizado dos procedimientos de selección para las ayudas generales y se han recibido en total 71 solicitudes. Los largometrajes que han conseguido ser beneficiarios de estas ayudas son un total de 55, lo que supone que han recibido ayuda un 77% de las solicitudes presentadas. En cuanto al importe total que han recibido los largometrajes subvencionados, asciende a 54.168.516,60 €.

Tabla 29: Ayudas generales: solicitudes, concesiones e importe.

Nº	Total
Solicitudes	71
Concesiones	55
Importe concedido	54.168.516,60 €

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.

Tabla 30: Ayudas generales concedidas por ocupación de los cargos estudiados.

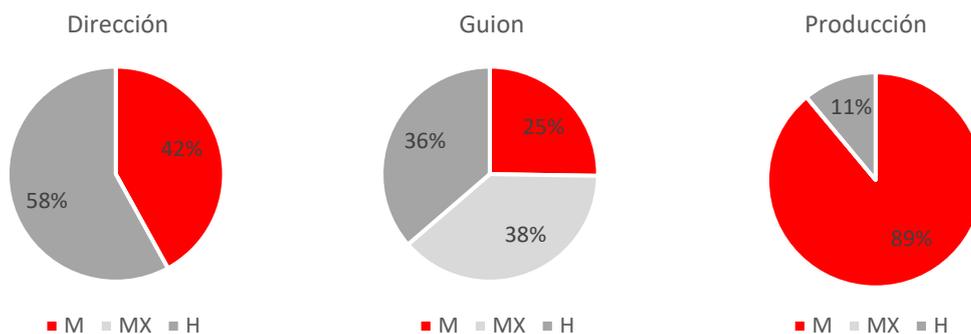
	M	MX	H	M%	MX%	H%
Dirección	23	0	32	42%	0%	58%
Guion	14	21	20	25%	38%	36%
Producción	49	0	6	89%	0%	11%

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

Los resultados obtenidos reflejan que el 42% de los largometrajes que han recibido la ayuda general están dirigidos en exclusiva por mujeres y el restante 58% en exclusiva por hombres. Estos porcentajes señalan que la distribución en base al sexo puede considerarse equitativa en cuanto a su representatividad, pues el porcentaje de ambos sexos se encuentran entre el 40% y 60%.

En el cargo de guion, el resultado se distribuye en un 25% de ocupación exclusiva de mujeres, 38% de ocupación mixta y un 36% exclusiva de hombres. En este caso también podemos aludir a una representatividad equitativa si repartimos el porcentaje obtenido en cargo mixto a partes iguales entre las otras dos modalidades.

La ocupación de la producción, en cambio, refleja resultados de alta feminización. La ocupación del cargo de producción exclusiva de mujeres en los largometrajes subvencionados se establece en un porcentaje del 89%, frente a un restante 11% de ocupación del cargo exclusiva por parte de los hombres. Según estos resultados cabría inducir que la Producción es una ocupación feminizada, sin embargo, cuando estudiamos la representatividad de mujeres tras los cargos, obtenemos cifras muy alejadas. En concreto, en el histórico del Capítulo 1 de este informe donde se estudia la representatividad de mujeres tras los diferentes cargos de responsabilidad, la máxima de mujeres tras la producción en ocho años ha sido de un 30%. Por ello, seguimos apuntando a la necesidad de realizar un estudio en profundidad sobre estos datos.



Una vez conocidos los datos de las diferentes representatividades, procedemos a presentar los datos económicos. Recordamos que únicamente disponemos de los importes obtenidos por los largometrajes según la ocupación de la dirección.

En las dos convocatorias de ayudas generales celebradas en el año 2022 se ha destinado un total de 54.168.516,6 €, con lo que se han podido ayudar a un total de 55 largometrajes seleccionados. De media, los largometrajes dirigidos por mujeres y los largometrajes dirigidos por hombres han percibido importes similares. La diferencia de media se ubica en un importe de 9.930 € menos obtenido por los largometrajes dirigidos por mujeres. Es decir, la brecha económica de género se sitúa en un -1%.

Tabla 31. 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	55	23	0	32	42%	0%	58%
Importe	54.168.516,6 €	22.519.4 €	----	31.649.113,6 €	42%	0%	58%
Media	984.882 €	979.104 €		989.035 €			
Dif.		-9.930 €			-1%		

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

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

Comenzamos también con un breve resumen sobre el marco legislativo de la convocatoria de estas ayudas. Dichas ayudas están dirigidas a proyectos que posean un especial valor cinematográfico, cultural o social, que sean de carácter documental, que

incorporen nuevos realizadores o que sean de carácter experimental. El importe máximo de la ayuda que se concede es de 800.000 euros por proyecto beneficiario, o de 300.000 euros para las coproducciones con empresas extranjeras en las que la participación española sea minoritaria.

Las ayudas selectivas también han celebrado dos procesos selectivos en la anualidad de 2022 y han recibido un total de 349 solicitudes, de las cuales 57 han llegado a ser beneficiarias. El importe destinado para subvencionar esta línea de ayudas ha sido de 19.997.108,14 €.

Tabla 32: Ayudas selectivas: solicitudes, concesiones e importe.

Nº	Total
Solicitudes	349
Concesiones	57
Importe concedido	19.997.108,14 €

Fuente: datos facilitados por el ICAA

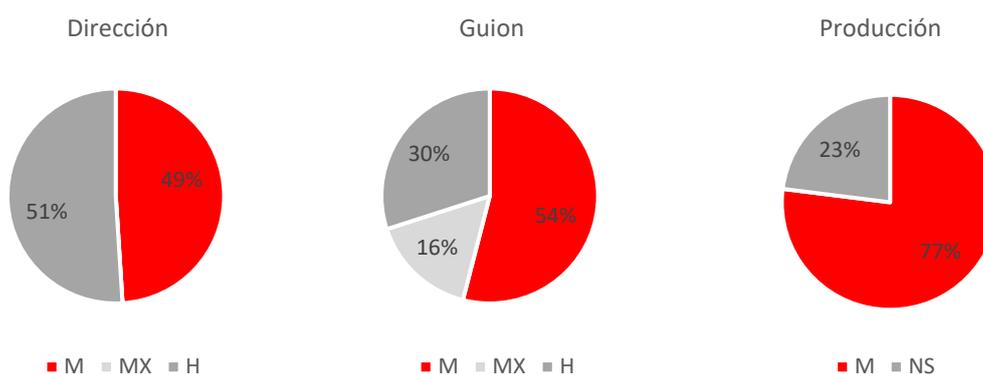
Refiriendo a la representatividad de las diferentes formas de ocupación de los cargos de liderazgo obtenemos distribuciones bastante equitativas en dirección y guion. El 49% de los largometrajes subvencionados tienen tras la dirección una ocupación exclusiva de mujeres y el 51% una ocupación exclusiva de hombres. En el caso del cargo de guion, los porcentajes se reparten en un 54% de ocupación exclusiva de mujeres, un 16% mixto y un 30% exclusivo masculino.

Tabla 33: Ayudas generales concedidas por ocupación de los cargos estudiados.

	M	MX	H	M%	MX%	H%
Dirección	28	0	29	49%	0%	51%
Guion	31	9	17	54%	16%	30%
Producción	44			77%		

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

Respecto al cargo de producción, disponemos de datos parciales de donde extraemos que el 77% de los largometrajes subvencionados están producidos en exclusiva por mujeres. Del restante 23% desconocemos su distribución entre producción mixta o exclusiva de hombres. Pero con independencia de este dato, la sobrerrepresentatividad de las mujeres apuntaría de nuevo a un cargo feminizado. Es decir, el cargo de producción de los largometrajes subvencionados aparece en términos feminizados.



Pasando a los resultados económicos, obtenemos de nuevo la aparición de una pequeña brecha económica de género. Dicha brecha se establece en un -1% lo cual refiere a que, de media, los largometrajes dirigidos por mujeres han recibido importes inferiores a los largometrajes dirigidos por hombres. La diferencia media se establece, concretamente, en 2.710 euros.

Tabla 34. 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	57	28	0	29	49%	0%	51%
Importe	19.997.108,14€	9.784.539,6€		10.212.568,5€	49%		51%
Media	350.826 €	349.448 €		352.158 €			
Dif.		-2.710 €			-1%		

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

## 2. Comparativa de resultados sobre las convocatorias de ayudas: 2018 – 2022

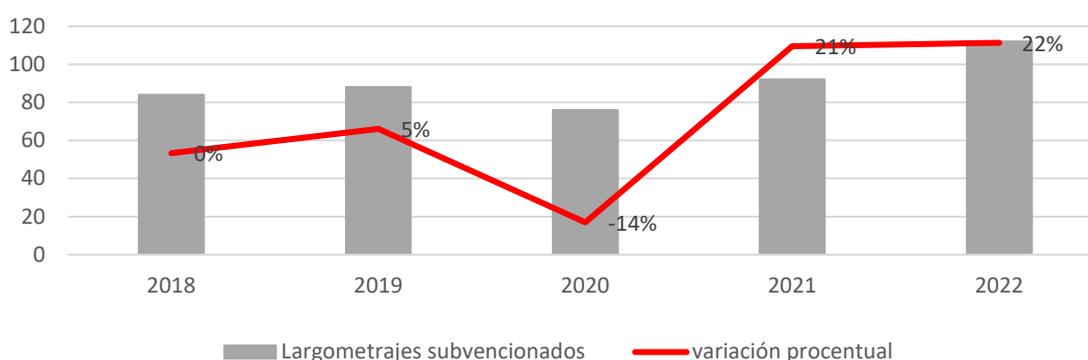
En los resultados referentes al histórico de las ayudas podemos ir observando cómo a lo largo de los cinco años estudiados ha ido aumentando el número total de producciones y los presupuestos destinados para ello.

Tabla 35. Líneas de ayudas por años y datos totales. Nº de largometrajes subvencionados, presupuesto total de las ayudas concedidas.

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

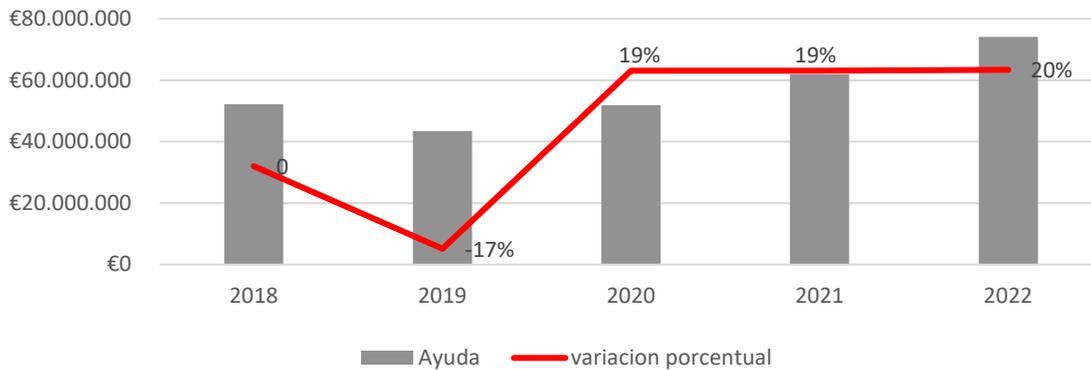
Fuente: datos facilitados por el ICAA.

En cuanto al número de producciones subvencionadas al año, comenzábamos el histórico con 84 largometrajes ayudados y en 2022, último año de estudio, el número de producciones ayudadas es de 112. Es decir, tomando el año de inicio y de fin, el número de largometrajes ayudados ha aumentado en 28 puntos en cinco años.



Como se refleja en el gráfico anterior, la tendencia de crecimiento del número de largometrajes subvencionados ha sido positiva, a excepción del año 2020 coincidiendo con la crisis sanitaria producida por el Covid-19. No obstante, la dotación presupuestaria

sufrió el descenso un año antes, coincidiendo con el 2019. En este año se produce una bajada de un 17% del presupuesto respecto al año 2018. A excepción de dicho año, la tendencia de la dotación económica anual ha resultado positiva como se puede observar en el siguiente gráfico.



Volviendo a los datos relacionados con los porcentajes de liderazgo de mujeres tras los principales cargos fílmicos, obtenemos también una tendencia común de crecimiento. Los resultados de los largometrajes subvencionados a nivel estatal han pasado de tener resultados masculinizados en 2018 y 2019, a conseguir un reparto equitativo en función de las ocupaciones de la dirección y el guion tras los largometrajes ayudados.

Tabla 36. Porcentaje de representatividad de títulos liderados por mujeres desagregados por cargos y años.

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

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

Concretamente sobre la dirección, los largometrajes dirigidos por mujeres han pasado de representar un 27% en 2019, a una máxima de 47% en 2021. Respecto a la ocupación del guion, la mínima coincide con 2019 donde las mujeres lideraron el 28% de los

largometrajes ayudados y la máxima se identifica en el año 2021, con un 57% de representatividad.

El cargo de producción ofrece datos, año tras año, que refieren a una feminización del cargo dentro de los largometrajes que reciben las ayudas. Como ya veníamos señalando en el apartado anterior, lo extraño de este dato es que, cuando estudiamos la estructura laboral del sector cinematográfico, estos porcentajes de representatividad están muy alejados de lo que resultan en el apartado de ayudas. Por ello, sería importante y necesario hacer un estudio más exhaustivo de los resultados obtenidos en estos cinco años ya que pueden surgir diferentes hipótesis al respecto, pero no sirven si no son contrastadas.

### **2.1. Comparativa de resultados sobre las convocatorias de las ayudas generales y selectivas: 2018- 2022**

Recordamos brevemente que la diferencia entre una línea de ayuda y otra podrían describirse brevemente sobre dos aspectos que han estado presentes todas las convocatorias estudiadas. El primero de ellos es que las ayudas generales están destinadas a producciones más industriales y las selectivas se dirigen a un tipo de cine más experimental, que posea un especial valor cinematográfico, cultural o social, que sean de carácter documental o que incorporen nuevos realizadores. En la última convocatoria, en las ayudas generales también se ha incluido que deben de tener un carácter cultural, pero ello no interfiere en la esencia diferenciadora entre ambas.

Otro criterio diferenciador es que en las ayudas generales los largometrajes que quieran optar a la mismas han de tener un coste reconocido por el ICAA igual o superior a 1.300.000 euros y el importe máximo al que se puede optar de subvención es de 1.400.000 euros, con algunas excepciones. En cambio, las ayudas selectivas no cuentan con un importe mínimo de acceso y el importe máximo al que se puede adoptar de subvención es de 800.000 euros.

La diferencia económica parece ser uno de los motivos que ha estado favoreciendo que hubiera más títulos liderados por mujeres en las ayudas selectivas que en las ayudas generales. Como podemos observar en la tabla, la representatividad de títulos liderados

por mujeres alcanza, año tras año, mayores porcentajes en las ayudas selectivas que en las generales. Por ejemplo, en 2018 en las ayudas generales la representatividad de estas era del 13% y en las selectivas la representatividad fue de un 23%; o en 2021, cuyos porcentajes son del 38% y del 51% respectivamente. De manera más concreta, la diferencia porcentual entre ambas representatividades ha sido de 10 puntos porcentuales en 2018, de 19 puntos en 2019, de 10 en 2020, de 13 en 2021 y de 7 puntos en 2022.

Tabla 37. Porcentaje de representatividad de títulos dirigidos por mujeres y brecha económica de género por años.

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

Fuente: datos facilitados por el ICAA.

Pese a que haya más títulos liderados por mujeres en una línea de ayuda frente a otra, la lectura positiva del histórico se refleja en los aumentos progresivos de estos hasta llegar a establecerse en una distribución equitativa en base al sexo. Comenzamos con las ayudas generales, donde la representatividad partía de un 13% en 2018 y en 2022, por primer año en el histórico, llega a establecerse en términos equitativos, con un 42% de representatividad. En las ayudas selectivas la representatividad de títulos dirigidos por ambos sexos lleva estableciéndose en términos equitativos tres años consecutivos. En esta línea, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres representaba un 23% en 2018 y en 2022 llegan a un 49%.

En cuanto a la parte económica, el año 2022 también obtiene de los resultados más equitativos del histórico pues las brechas económicas de género en ambas líneas de ayudas se sitúan en un -1%. En el histórico de las ayudas generales se ubican las mayores brechas económicas de género pues en 2018, pese al bajo porcentaje de títulos dirigidos por mujeres, la brecha económica de género se situó en un -17%. En las ayudas selectivas, en cambio, en los dos primeros años de estudio se obtienen brechas inversas del 9 y del 5% respectivamente y en 2020 la brecha desaparece.

Es decir, en ambas líneas de ayuda podemos observar tanto la tendencia de crecimiento en cuanto a representatividad de títulos dirigidos por mujeres, como la disminución de la brecha económica de género cuestiones que están estrechamente vinculadas con la

evolución de baremo para el fomento de la igualdad presente en las ayudas. Por ello, a continuación, haremos un breve repaso por las características de los baremos de los diferentes años.

## **2.2. Comparativa evolución del baremo para fomentar la igualdad en las ayudas generales y selectivas: 2018- 2022**

En el primer año de estudio, 2018, en las ayudas generales el baremo constaba de un total de 7 puntos respecto a los 35 del apartado específico denominado “impacto socioeconómico y de inversión e innovación” (20%). Respecto a la totalidad de criterios a valorar, 100 puntos, el baremo supone para el fomento de la igualdad suponen un 7% del total. Las ayudas selectivas se organizaban en dos fases. En la primera de ella la proporción del baremo era de 5 puntos respecto a los 22 del apartado del apartado específico (23%) y respecto al total de 50 (10%). No obstante, la proporción frente al total de criterios a puntuar en las ayudas selectivas, englobando todas las fases de valoración, es de un 5%.

El baremo se puntuó de la siguiente manera respetando los puntos máximos referentes a cada convocatoria (5 en selectivas y 7 respecto a generales): Dirección: 3 puntos. Guion: 2 puntos. Producción ejecutiva: 2 puntos. Y con 2 puntos si el 40%, al menos, del total de profesionales que ocupen los siguientes puestos: 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 añade que “en caso de coparticipación masculina, la puntuación será proporcional a la cantidad de mujeres siempre que todos los copartícipes tengan el mismo nivel de responsabilidad lo que deberá reflejarse en los títulos de crédito”.

En 2019 se mantiene el puntaje y se añade un punto adicional para los largometrajes dirigidos y guionizados exclusivamente por mujeres, pudiendo ser acumulable a los ya obtenidos por la ocupación de dichos cargos. En el caso de las ayudas generales, el baremo para el fomento de la igualdad llegó a representar un 30% del apartado específico y un 8% respecto al total de criterios a valorar. En el caso de las ayudas selectivas, la

proporción fue de un 12% sobre el baremo de la primera fase y de un 6% frente al cómputo del proceso completo de baremación.

En la convocatoria de 2020 hay modificaciones respecto a los puntos otorgados y el listado de los puestos de responsabilidad a puntuar, sin contar con dirección, guion y producción, que se mantienen. En 2020 se puntúa con un máximo de 3 puntos cuando haya ocupación de mujeres en, al menos, 4 de los cargos de máxima responsabilidad, diferenciando un listado general con 10 cargos y un listado de 12 cargos específico para la animación. En las ayudas generales el baremo para el fomento de la igualdad representa un 22% respecto al apartado concreto y un 8% respecto al total. En las ayudas selectivas, los porcentajes aumentan a un 29% respecto al baremo específico del apartado de impacto socioeconómico y de inversión e innovación y un 14% del total de puntos baremados en la primera fase y una proporción del 7% respecto a la valoración final.

La convocatoria de 2021 añade que “para obtener puntuación por la presencia de mujeres en cada uno de los puestos detallados en el apartado c) es necesario que la participación en la correspondiente labor o puesto sea exclusivamente femenina, excepto para el 2º (Guion), en el que se permite que haya coparticipación masculina. En ese caso, la puntuación será proporcional a la cantidad de mujeres, siempre que todas las personas copartícipes tengan el mismo nivel de responsabilidad, lo que deberá reflejarse en los títulos de crédito. La denominación de los puestos por los que se obtenga puntuación deberá coincidir con la denominación que se refleje en los títulos de crédito”. Respecto a las proporciones de la baremación, en las ayudas selectivas se mantienen respecto al año anterior, pero en las ayudas generales es de un 29% respecto al apartado concreto y de un 14% respecto a la puntuación total.

En las convocatorias celebradas en 2022, en las ayudas selectivas se mantiene la proporcionalidad porcentual de la representatividad del baremo para fomentar la igualdad. Es decir, representa un 29% respecto al apartado concreto de impacto socioeconómico, lo cual supone un 14% frente a la puntuación total. En el caso de las ayudas generales, la proporcionalidad disminuye frente a años anteriores. Esta supone un 26% respecto al apartado de impacto socioeconómico y del 8% respecto a la puntuación total. La novedad más importante introducida en 2022 se enmarca como parte del programa de fomento, modernización y digitalización del sector audiovisual del

Componente 25. Estas ayudas plantean medidas para impulsar la producción de obras audiovisuales que empleen tecnologías innovadoras, como es el caso de las películas de animación, y proyectos liderados por mujeres en la parte de dirección, de manera que se dé respuesta a dos de los ejes vertebradores del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: la digitalización y salvar la brecha de género.

En este sentido, la convocatoria de ayudas selectivas para la producción de largometrajes sobre proyecto de 2022 contempla una dotación extraordinaria para aumentar la representatividad de las películas dirigidas exclusivamente por mujeres (con una reserva hasta un 40% del total de la dotación para estos proyectos), así como proyectos de animación (con una reserva hasta un 10% del total de la dotación para estos proyectos). En la convocatoria de ayudas generales la reserva es de hasta un 35% del total de la dotación para estos proyectos, así como proyectos de animación (con una reserva hasta un 10% del total de la dotación para estos proyectos).

Los resultados de esta evolución del baremo se han transformado en un aumento de representatividad de títulos liderados por mujeres y una reducción de la brecha económica.

Tabla 38. 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	2018	2019	2020	2021	2022
% Baremo igualdad	20%	30%	22%	26%	26%+	23%	25%	29%	29%	29%+
% Larg. Dirigidos por Mujeres	13%	17%	34%	38%	42%	23%	36%	44%	51%	49%
% Brecha económica	-17%	3%	5%	-7%	-1%	9%	5%	0%	-6%	-1%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

En las ayudas generales en 2018, el baremo representaba un 20% del apartado específico puntuado y la representatividad de títulos dirigidos por mujeres resultó del 13% con una brecha económica de género del -17%. En 2019 el baremo se incrementa 10 puntos y la representatividad de títulos asciende a un 17% con una brecha económica inversa del 3%.

Es decir, la representatividad de títulos liderados por mujeres experimenta un incremento de 4 puntos porcentuales respecto al año anterior y la brecha económica se reduce de un -17% a un 3%. El año 2020 el baremo desciende en 8 puntos y la representatividad asciende hasta el 34%. En 2021 el baremo se recupera porcentualmente respecto al año anterior y representa un 26%, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres llega a máximas con un 38% y la brecha económica de género se sitúa en un -7%. Finalmente, en 2022 el baremo continúa situándose en un 26%, pero cuenta con una reserva del 35% de la dotación para estos proyectos y del 10% para los de animación. La representatividad de títulos liderados por mujeres llega a establecerse en máximos del histórico con un 42%, y respecto a la brecha económica de género resulta una mínima del -1%.

En las ayudas selectivas el baremo partía de un 23% en 2018, cuya representatividad de títulos dirigidos por mujeres resultó del 23% y una brecha inversa del 9%. En 2019 el baremo aumenta a un 25% y la representatividad se eleva a un 36% y la brecha, también inversa, se reduce a un 5%. En 2020 el porcentaje del baremo asciende a un 29% y se llega, por primera vez, a una representatividad equitativa de títulos con un 42% largometrajes dirigidos por mujeres y una brecha económica del 0%.

En 2021 el baremo permanece igual al año anterior y el resultado es de un 51% de representatividad de títulos dirigidos por mujeres y una brecha económica de género del -6%. Finalmente, en 2022 se mantiene el porcentaje del baremo, pero de nuevo como novedad incluye una reserva de hasta el 40% del total de la dotación. El resultado de su aplicación obtiene una representatividad de títulos liderados por mujeres del 49% y una brecha del -1%.

### OBJETIVO 3

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

---

Las subvenciones autonómicas se presentan como una importante oportunidad de financiación para los largometrajes españoles. Por ello, el objetivo de este apartado es conocer la participación de mujeres y hombres en los largometrajes que reciben financiación autonómica, así como identificar posibles brechas económicas en los montos otorgados. En un segundo apartado se aborda un historial respecto a estas cuestiones que abarca desde el año 2019 hasta el 2022.

La metodología continúa la línea cuantitativa y, a fin de realizar comparativas entre los diferentes años, se ha tratado de continuar con los mismos criterios muestrales aplicados a los Informes CIMA anteriores. La acotación de la muestra se reduce a la inclusión de largometrajes subvencionados a través de las líneas de Producción y Desarrollo.

Respecto a las fuentes de las cuales se han extraído los datos que aquí presentamos, estas son de diferente procedencia. Por un lado, contamos con fuentes oficiales donde las comunidades autónomas han facilitado la información. Y, por otro lado, se ha recurrido a diferentes fuentes no oficiales, como noticias, notas de prensa, webs de las productoras o profesionales del sector, entre otras, cuando las comunidades autónomas no han podido facilitar datos, o no han contestado a la solicitud. Dichas comunidades son Euskadi, Andalucía y Galicia y cabe señalar que, en los datos relativos a las mismas, el margen de error sobre los resultados aumenta. Además, en ocasiones, no hemos podido cumplimentar la información necesaria de todos los largometrajes subvencionados e incluso hemos tenido que descartar líneas de ayudas completas, pese a ser objeto de estudio, por falta de información.

A continuación, se detallan las líneas de ayuda correspondientes a las convocatorias del año 2022 que se incluyen en el estudio. Es importante destacar que, dentro de la variedad de estas ayudas, se ha tratado eliminar aquellos objetivos subvencionables que no

cumplen con los criterios de largometraje, así como aquellos que no se ajustan a la finalidad de producción o desarrollo.

#### LÍNEAS DE AYUDAS INCLUIDAS EN EL ESTUDIO

---

<b>ANDALUCÍA</b>	Resolución de la agencia andaluza de instituciones culturales por la que se pone fin al procedimiento de concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, a la producción de proyectos de largometrajes, de documentales y de otras obras audiovisuales en Andalucía, convocadas mediante resolución de 25 de mayo de 2022 (boja núm. 105, de 3 de junio).
<b>ARAGÓN</b>	Modificación de la propuesta definitiva de resolución de la convocatoria de ayudas a la producción audiovisual en el año 2022, para la realización de medimetrajes o largometrajes por empresas del sector audiovisual.
<b>ASTURIAS</b>	Resolución de convocatoria de patrocinios de laboral cinemateca para proyectos cinematográficos 2022.
<b>CATALUÑA</b>	Resolució clt//2022, de convocatòria per a la concessió de subvencions, en règim de concurrència competitiva, per a la producció de llargmetratges cinematogràfics.  Resolució clt//2022, de convocatòria per a la concessió de subvencions, en règim de concurrència competitiva, per a la producció d'obres audiovisuals d'animació.
<b>CASTILLA LEÓN</b>	Y Orden cyt/1523/2022, de 3 de noviembre, 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.
<b>EUSKADI</b>	Resolución de 26 de diciembre de 2022, del viceconsejero de cultura, por la que se hace pública la relación de ayudas concedidas al amparo de la orden de 24 de marzo de 2022, del consejero de cultura y política lingüística, por la que se convoca la concesión de ayudas a la producción audiovisual.

- EXTREMADURA** Resolución de 14 de septiembre de 2022, de la secretaría general, por la que se conceden ayudas a la producción de largometrajes en la comunidad autónoma de Extremadura para el año 2022 (2022062907).
- GALICIA** Resolución de 10 de marzo de 2022 por la que se establecen las bases reguladoras, en régimen de concurrencia competitiva, de las subvenciones para la producción y coproducción de proyectos audiovisuales gallegos, y se convocan para el año 2022 (código de procedimiento ct207a).
- CANARIAS** Convocatoria de subvenciones destinadas al desarrollo de largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales y la producción de cortometrajes 2022
- Convocatoria de subvenciones efectuadas por orden nº 385/2021, de 22 de junio, destinadas a la producción de largometrajes y series de televisión de ficción, animación o documentales.
- CANTABRIA** Propuesta de resolución definitiva de la sociedad regional de educación, cultura y deporte, por la que se propone la concesión de ayudas al desarrollo de largometrajes y series audiovisuales, resolución srecd/17/05/2022, de 27 de mayo de 2022.
- I. BALEARES** Convocatòria de subvencions 2022 per donar suport a la realització de projectes cinematogràfics o audiovisuals. projectes cinematogràfics o audiovisuals. línia 2 - producció pròpia de documentals, destinats als mercats nacionals i internacionals.
- COMUNIDAD DE MADRID** Resolución del titular de la dirección general de promoción cultural de la consejería de cultura, turismo y deporte, por la que se da a conocer la resolución provisional de la convocatoria de ayudas a empresas audiovisuales para la producción de largometrajes en la comunidad de Madrid en 2022.
- Extracto de la orden 525/2022, de 21 de abril, de la consejería de cultura, turismo y deporte, por la se convocan ayudas a empresas audiovisuales para el desarrollo de proyectos de audiovisuales en la comunidad de Madrid en 2022. (bocm nº 105, de 4 de mayo).

<b>NAVARRA</b>	Resolución 207e/2022, de 20 de julio, del director general de cultura-institución príncipe de viana, por la que se resuelve la convocatoria de la subvención "Generazinema producción"
<b>COMUNIDAD</b>	Orden 57/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de educación, cultura y deporte, por la cual se aprueban las bases reguladoras y se efectúa la convocatoria para la concesión de las subvenciones para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 de ayudas a la producción de obras audiovisuales. [2022/8787]
<b>VALENCIANA</b>	

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

Comenzamos señalando la diversidad de comunidades autónomas y la diversidad de líneas de ayudas que de ellas emanan. Esta diversidad supone una dificultad al tratar de unificar criterios y realidades comparables entre sí. Por ello, este apartado se presenta desde un prisma indagatorio y descriptivo, que trata de acercar una realidad compleja, pero que requeriría de una investigación mucho más detallada y en profundidad para llegar a conclusiones reveladoras.

En este primer apartado se ofrecen los datos de cada una de las comunidades autónomas. Por un lado, se expondrán los datos del grupo de comunidades que sí incluyen un baremo para el fomento de la igualdad dentro de las bases que regulan sus líneas de ayuda. Este grupo, en total, se conforma por once comunidades y estas son: Andalucía, Asturias, Cantabria, Cataluña, Comunidad Valenciana, Euskadi, Extremadura, Galicia, Navarra, Islas Baleares y Canarias. Posteriormente, se exponen los datos del grupo de comunidades que no incluyen dichos baremos. Estas comunidades suman un total de tres y son: Aragón, Madrid y Castilla y León.

En términos porcentuales, el 21% de las comunidades autónomas estudiadas no han incorporado el baremo para el fomento de la igualdad en sus convocatorias de ayudas. En contraposición, el 79% de las comunidades autónomas sí han incorporado elementos correctores para tratar de reducir la desigualdad de género.

## 1.1. Resultados de las Comunidades Autónomas que cuentan con baremo para el fomento de la igualdad en la estructura laboral

*-Andalucía-*

En el caso de Andalucía se ha incluido la línea de subvenciones a la producción de proyectos de largometrajes, de documentales y de otras obras audiovisuales en Andalucía que a su vez se subdivide en tres líneas de ayuda como especificaremos más adelante.

En la convocatoria de 2022 se han ayudado a un total de 20 largometrajes destinando para ello 2.214.999,99 €. De los 20 largometrajes beneficiarios hemos podido recabar información sobre 14 de ellos y cuyo presupuesto corresponde con 2.046.160 €. Con los datos disponibles obtenemos que el 36% de los títulos ayudados están dirigidos por mujeres frente a un 64% de dirección masculina. Respecto a la distribución económica sobre este cargo obtenemos una brecha inversa que asciende a un 49%.

Tabla 39: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

AND	TOTAL	DIRECCIÓN		GUIÓN			PRODUCCIÓN			
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
1 PRO		5	0	9	3	5	6	2	6	6
N.º L	14	5	0	9	3	5	6	2	6	6
%REPRS	1	36%	0%	64%	21%	36%	43%	14%	43%	43%
IMP T	2.046.160 €	994.880 €	0 €	911.076 €	624.630 €	664.878 €	616.448 €	343.990 €	962.123 €	682.259 €
% IMP T	10000%	49%		45%	33%	35%	32%	17%	48%	34%
MEDIA	146.154 €	198.976 €		101.231 €	208.210 €	132.976 €	102.741 €	171.995 €	160.354 €	113.710 €
DIF (M-H)		97.745 €			105.469 €			58.285 €		
% DIF		49%			51%			34%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no oficiales

Sobre el cargo de guion la representatividad obtenida es del 21% de largometrajes con liderazgo de mujeres, 36% mixto y 43% con guion escrito por hombres. La brecha económica, de nuevo, resulta inversa indicando que los largometrajes guionizados por mujeres han obtenido un 51% más de importe que los liderados por hombres.

Respecto a la ocupación de la producción, la representatividad se distribuye en un 14% de largometrajes liderados por mujeres y coincidiendo en un 43% el liderazgo mixto y masculino. La brecha económica tras este cargo continúa siendo inversa, pero se reduce a un 34% de diferencia.

Tabla 40: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo. Línea 1

AND	TOTAL	DIRECCIÓN			GUION			PRODUCCIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
1										
N.º L	5	4	0	0	2	2	0	1	1	3
%REPRS	100%	80%	0%	0%	40%	40%	0%	20%	20%	60%
IMP T	894.600 €	754.400 €			384.150 €	370.250 €		140.200 €	199.225 €	555.175 €
% IMP T	100%	84%			43%	41%		16%	22%	62%
MEDIA	178.920 €	188.600 €			192.075 €	185.125 €		140.200 €	199.225 €	185.058 €
DIF (M-H)								-44.858,33 €		
% DIF								-32%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no oficiales

La línea 1 de la ayuda está dirigida a la Producción de Proyectos de largometrajes de ficción o animación y películas para televisión dirigidos por nuevos realizadores y realizadoras que se inician en el campo de la realización y que promuevan el talento creativo. Dentro de la misma se han ayudado a 5 largometrajes y hemos podido recabar información sobre 4 de ellos. En esta línea encontramos un fuerte liderazgo de mujeres tras los cargos, que representa el 80% tras la dirección, el 40% tras el guion y un 20% tras la producción. Sobre la distribución económica solo hemos podido calcularla sobre el cargo de producción y resulta de un -32%.

Tabla 41: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo. Línea 2

AND	TOTAL	DIRECCIÓN			GUION			PRODUCCIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
2										
N.º L	4	1	0	3	1	1	2	1	3	0
%REPRS	100%	25%	0%	75%	25%	25%	50%	25%	75%	0%
IMP T	905.404 €	240.480 €		664.920 €	240.480 €	233.340 €	431.580 €	203.790 €	701.610 €	
% IMP T	100	27%		73%	27%	26%	48%	23%	77%	
MEDIA	226.351 €	240.480 €		221.640 €	240.480 €	233.340 €	215.790 €	203.790 €	233.870 €	
DIF (M-H)		18840			24.690 €					
% DIF		8%			10%					

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no oficiales

La línea 2 está dedicada a la producción de proyectos de largometrajes de ficción o animación y películas para la televisión. Dentro de la misma se han ayudado a 4 largometrajes y hemos obtenido información de todos ellos. La representatividad de títulos dirigidos por mujeres es del 25% coincidiendo también con el mismo porcentaje

de liderazgo tras el guion y la producción. Las brechas económicas en esta línea resultan inversas, siendo favorables para el liderazgo de mujeres en un 8% y 10% según cargo de dirección y guion respectivamente.

La línea 3, dirigida a subvencionar documentales, ha ayudado con 246.155,8€ a 11 largometrajes. En total hemos podido recabar información sobre 6 de ellos, de los cuales ninguno refiere a liderazgo de mujeres tras los cargos.

Tabla 42: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo. Línea 3

AND	TOTAL	DIRECCIÓN			GUION			PRODUCCIÓN		
		MUJER	MX	HOMBRES	MUJER	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
3										
N.º L	6	0	0	6	0	2	4	0	2	3
%REPRS	100%			100%	0%	33%	67%	0%	40%	60%
IMP T	246155,8	0	0	246155,8	0	61.287,60 €	184.868,20 €		61.287,60 €	127.084,20 €
% IMP T	100			100		25%	75%		33%	67%
MEDIA	41.026 €			41.026 €		30.644 €	46.217 €		30.644 €	42.361 €
DIF (M-H)										
% DIF										

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no oficiales

### -Asturias-

La convocatoria 2022 del programa de patrocinios cinematográficos de Laboral para el desarrollo de proyectos Laboral Cineteca ha subvencionado a dos largometrajes, destinando 29.800€ para ello. Ambos largometrajes están dirigidos y guionizados por hombres. Respecto a la producción obtenemos que tras un largometraje el cargo está ocupado por hombres y tras el otro por mujeres.

Tabla 42: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

AST.	TOTAL	DIRECCIÓN			GUION			PRODUCCIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	2	0	0	2	0	0	2	1	0	1
%REPRS	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	50%		50%
IMP T	29.800 €	-	-	29.800 €	-	-	29.800 €	12.317 €		11.125 €
% IMP T								41%		37%
MEDIA								12.317 €		11.125 €
DIF (M-H)								1.192 €		
% DIF								10%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes oficiales

Por ello, la distribución porcentual respecto a los dos primeros cargos es del 0% de representatividad de mujeres y del 100% de representatividad de hombres. Y tras la producción encontramos una distribución del 50% de ocupación de mujeres y 50% de ocupación masculina. En cuanto a la brecha económica tras el cargo de producción resulta inversa, ya que el largometraje que cuenta con producción femenina ha obtenido 1.192 € más que el de producción masculina. Dicha diferencia representa una brecha del 10%. Sobre el resto de cargos no podemos calcular la existencia de brechas puesto que no hay representatividad de mujeres tras ellos.

*-Cantabria-*

Cantabria ha sacado dos líneas de ayuda, una a la producción y otra al desarrollo de largometrajes y series audiovisuales en 2022. En total, se han destinado 150.000 € que han llegado a 5 productos fílmicos. Pese la colaboración por parte de la comunidad autónoma, finalmente podemos exponer únicamente los resultados relativos a la línea de ayuda a desarrollo. En esta línea se han subvencionado tres largometrajes, destinando un total de 30.000 €.

Tabla 44: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

CANT	DES	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN			PRODUCCIÓN		
			MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	3	1	0	2	1	0	2	1	2	0	
%REPRS	100%	33%	0%	67%	33%	0%	67%	33%	67%	0%	
IMP T	30.000€	10.000 €		20.000 €	10.000 €		20.000 €	10.000 €	20.000 €		
% IMP T		33%		67%	33%		67%	33%	67%		
MEDIA		10.000 €		10.000 €	10.000 €		10.000 €	10.000 €	10.000 €		
DIF (M-H)		0			0			0			
% DIF		0%			0%			0%			

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

Las ocupaciones tras la línea de desarrollo corresponden con un liderazgo mujeres del 33%. Respecto a la distribución económica es completamente igualitaria pues cada largometraje recibe la misma cuantía económica.

**-Cataluña-**

Cataluña cuenta cada año con diferentes líneas de ayudas dirigidas exclusivamente a largometrajes. Para este estudio se han incorporado las líneas de desarrollo y producción de largometrajes. A través de estas líneas se han ayudado a un total de 69 largometrajes y se ha destinado para ello 15.098.774 €.

La representatividad total de títulos dirigidos por mujeres es de un 51%, la dirección mixta representa un 4% y la exclusiva de directores un 45%. La distribución obtenida sobre el cargo de guion se divide en un 52% de autoría de mujeres, un 14% de autoría mixta y un 35% masculina. Y tras la producción la distribución es de un 55% de producción de mujeres, un 4% mixta y un 41% masculina.

Podemos observar cómo tras cada cargo se ha conseguido una distribución de la representatividad equitativa en el sumatorio de ambas líneas de ayuda. No obstante, esta distribución equitativa no se traslada a los resultados económicos. En concreto, obtenemos resultados que apuntan a brechas económicas de género que se sitúan en un -183% sobre la ocupación de la dirección, del -98% en guion y del 75% en producción.

Tabla 45: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

CAT	TOTAL	DIRECCIÓN			GUION			PRODUCCIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	69	35	3	31	36	10	24	38	3	28
%REPRS	100%	51%	4%	45%	52%	14%	35%	55%	4%	41%
IMP T	15.098.774€	4.621.330€	717.100€	9.760.344€	5.596.854€	2.119.525€	7.382.396€	12.579.354€	211.186€	2.306.814€
% IMP T	100%	31%	5%	65%	37%	14%	49%	83%	1%	15%
MEDIA	218.823€	132.038€	239.033 €	314.850 €	155.468 €	211.953 €	307.600 €	331.036 €	70.395 €	82.386 €
DIF (M-H)		-182.812 €			-152.132 €			248.649 €		
% DIF		-138%			-98%			75%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes oficiales

La procedencia de esta enorme brecha económica de género procede del tipo de línea de ayuda. Es decir, identificamos como un motivo del aumento en las distancias económicas que hay más largometrajes liderados por mujeres donde menores son las cantidades de ayuda que se obtienen. En este caso, hay más largometrajes liderados por mujeres en las

ayudas al desarrollo, donde la media de importe se sitúa en 24.966 € y menos en las ayudas a la producción, cuya media es de 430.303 €. A continuación, procedemos a exponer los datos desagregados por la línea de ayuda.

Comenzamos con la línea de desarrollo de proyectos audiovisuales a través de la cual se han subvencionado 54 proyectos (largometrajes, series y TVDocs). De este total 36 son largometrajes. La representatividad total de títulos liderados por mujeres tras los 36 largometrajes es superior incluso a la de los hombres. Tras la dirección encontramos una representatividad de mujeres del 53%, 56% tras el guion y del 61% tras la producción.

Sobre las brechas económicas, estas resultan favorables para el liderazgo de mujeres tras la dirección y el guion y representan un 1% y un 2% respectivamente. Tras la ocupación de la producción el resultado apunta a una brecha económica de género del-8%.

Tabla 46: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

CAT	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN			PRODUCCIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	36	19	0	17	20	4	12	22	1	13
%REPRS	100%	53%	0%	47%	56%	11%	33%	61%	3%	36%
IMP T	898.774 €	476.350 €		422.424 €	503.314 €	98.865 €	296.596 €	532.074 €	25.166 €	341.534 €
% IMP T	100%	53%		47%	56%	11%	33%	59,2%	2,8%	38,0%
MEDIA	24.966 €	25.071 €		24.848 €	25.166 €	24.716 €	24.716 €	24.185 €	25.166 €	26.272 €
DIF (M-H)		223 €			449 €			-2.087 €		
% DIF		1%			2%			-8%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes oficiales

En la línea de producción se han subvencionado 33 largometrajes y se ha destinado un total de 14.200.000€. La distribución de las representatividades tras los diferentes cargos entra también en cálculos de distribución equitativa y los largometrajes liderados por mujeres adquieren porcentajes superiores al resto de modalidades. No obstante, el reparto económico está marcado por la aparición de brechas económicas de género.

Tabla 47: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

CAT	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN			PRODUCCIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
PRO	33	16	3	14	16	6	12	16	2	15
%REPRS	100%	48%	9%	42%	48%	18%	36%	48%	6%	45%
IMP T	14.200.000 €	4.146.400€	724.200€	9.343.600€	5.097.800€	2.016.400€	7.085.800€	9.159.000€	880.400€	4.160.600€
% IMP T	1	29,2%	5,1%	65,8%	35,9%	14,2%	49,9%	64,5%	6,2%	29,3%
MEDIA	430.303 €	259.150 €	241.400 €	667.400 €	318.613 €	336.067 €	590.483 €	572.438 €	440.200 €	277.373 €

DIF  
(M-H)  
% DIF

**-408.250 €**  
**-61%**

**-271.871 €**  
**-46%**

**295.064 €**  
**52%**

Fuente: resultados obtenidos de fuentes oficiales

En concreto, se obtienen brechas económicas de género en los casos de la ocupación de la dirección y el guion. En el primer caso, los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido, de media, un 61% menos que los dirigidos por hombres. La brecha desciende a un -46% en el caso de los largometrajes guionizados por mujeres frente a los de guion masculino. Y la brecha resulta inversa si atendemos al cargo de producción en cuyo caso los largometrajes producidos por mujeres han obtenido, de media, un 52% más de cuantía económica que los producidos por hombres.

*-Comunidad Valenciana –*

Dentro de la diversidad de ayudas de las que dispone la Comunidad Valenciana, se han incluido las de desarrollo y producción de largometrajes. Entre ambas líneas de ayuda se han destinado 7.873.359€ que han subvencionado a 67 largometrajes.

Tabla 48: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

VAL.	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN			PRODUCCIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	67	24	1	42	29	5	33	27	5	10
%REP	100%	36%	1%	63%	43%	7%	49%	64%	12%	24%
IMP T	7.873.359€	2.904.694€	47.360€	4.921.306€	3.291.970€	434.200€	4.147.189€	2.986.400€	1.077.360€	1.459.000€
% IMP	100%	37%	1%	63%	42%	6%	53%	67%	24%	33%
MEDIA (M-H)	117.513 €	121.029 €	47.360 €	117.174 €	113.516 €	86.840 €	125.672 €	110.607 €	215.472 €	145.900 €
% DIF		3%			-10%			-24%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes oficiales

Las distribuciones de modalidades de liderazgo tras los cargos han conseguido una distribución equitativa o cercana a estas. La representatividad total de títulos dirigidos por mujeres es de un 36%, la dirección mixta representa un 1% y la exclusiva de directores un 63%. La representatividad obtenida sobre el cargo de guion se divide en un 43% de autoría de mujeres, un 7% de autoría mixta y un 49% masculina. Y tras la producción, la distribución es de un 64% de producción de mujeres, un 12% mixta y un 24% masculina.

Cabe señalar que en algunos de los largometrajes los datos sobre producción estaban vacíos, por lo que se ofrecen datos únicamente sobre los que sí aparecen cumplimentados.

Respecto a las brechas económicas obtenemos que los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido un 3% más de cuantía económica. Tras los cargos de guion y producción las brechas resultan desfavorables para el liderazgo de mujeres y aumentan a porcentajes del -10% para aquellos guionizados por mujeres y hasta un -24% para los producidos por estas.

Como también contamos con los datos de cada línea de ayuda procedemos a presentarlos por separado.

Comenzando con los datos de desarrollo, suman un total de 12 largometrajes subvencionados a través de un importe que asciende a 151.000 €. La representatividad total de títulos dirigidos por mujeres es de un 17% frente a un 83% de títulos dirigidos por hombres. La distribución económica entre ambos apunta a que los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido un 6% menos de importe que el obtenido por los de dirección masculina.

Tabla 49: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

VAL.	DES	DIRECCIÓN			GUION			PRODUCCIÓN		
		TOTAL	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX
N.º L	12	2	0	10	3	1	8	2	0	1
%REPRS	100%	17%	0%	83%	25%	8%	67%	67%	0%	33%
IMP T	151.000 €	24.000 €		127.000 €	35.000 €	12.000 €	104.000 €	22.000 €		17.000 €
% IMP T	100%	0%		2%	0%	0%	1%	56%	0%	44%
MEDIA	12.583 €	12.000 €		12.700 €	11.667 €	12.000 €	13.000 €	11.000 €		17.000 €
DIF (M-H)		-700 €			-1.333 €			-6.000 €		
% DIF		-6%			-10%			-35%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes oficiales

La representatividad sobre el cargo de guion se divide en un 25% de autoría de mujeres, un 8% de autoría mixta y un 67% de autoría masculina. La brecha económica de género obtenida según la ocupación del cargo de guion es de un -10%. Y tras la producción obtenemos representatividades del 67% de largometrajes con producción de mujeres y

un 41% con producción masculina. Pese a obtener los porcentajes de representatividad de mujeres más altos, la brecha económica de género se acentúa hasta un -35% para los producidos por estas.

Continuamos con los datos de la línea de producción y obtenemos que se han subvencionado 55 largometrajes con un monto económico que asciende a 7.722.359 €.

Tabla 50: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

VAL.	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN			PRODUCCIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	55	22	1	32	26	4	25	25	5	9
%REPRS	100%	40%	2%	58%	47%	7%	45%	45%	9%	16%
IMP T	7.722.359€	2.880.694 €	47.360€	4.794.306€	3.256.970 €	422.200€	4.043.189€	2.964.400€	1.077.360€	1.442.000€
% IMP T	100%	37%	1%	62%	42%	5%	52%	54%	20%	26%
MEDIA	140.407 €	130.941 €	47.360 €	149.822 €	125.268 €	105.550 €	161.728 €	118.576 €	215.472 €	160.222 €
DIF (M-H)		-18.881 €			-36.459 €			-41.646 €		
% DIF		-13%			-23%			-35%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes oficiales

La representatividad total de títulos dirigidos por mujeres es de un 40% frente a un 58% dirigidos por hombres y un 2% de dirección mixta. La brecha económica de género obtenida tras este cargo señala que los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido un 13% menos de importe que los dirigidos por hombres. La representatividad en el cargo de guion se distribuye en un 47% de autoría de mujeres, un 7% de autoría mixta y un 45% de autoría masculina. La brecha económica de género aumenta hasta situarse en un -23%. En la producción obtenemos representatividades del 45% de largometrajes con producción de mujeres, 9% ocupación mixta y un 41% con producción masculina. En este caso la brecha económica de género obtenida es superior a los cargos anteriores ya que asciende hasta el -35%.

*-Euskadi-*

Las ayudas a la producción audiovisual de Euskadi se agrupan por submodalidades entre las que podemos diferenciar: “A. Largometrajes cinematográficos de ficción”, “B. Largometrajes cinematográficos de animación” y “C. Largometrajes documentales de creación”. La resolución relativa a la convocatoria de 2022 consta de un total de 17 largometrajes y se ha conseguido obtener datos sobre 16 de ellos, aunque no siempre pudiendo cumplimentar la información de todos los cargos a estudio.

Tabla 51: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

PV	TOTAL	DIRECCIÓN			GUIÓN			PRODUCCIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
T										
N.º L	16	7	1	8	4	4	6	2	5	4
%REPRS	1	44%	6%	50%	29%	29%	43%	18%	45%	36%
IMP T	2.896.115	1.147.699	60.000	1.688.416	482.518	1.052.381	1.290.616	84.826	1.302.381	468.978
% IMP T	100%	40%	2%	58%	17%	37%	46%	5%	70%	25%
MEDIA	181.007 €	163.957 €	60.000 €	211.052 €	120.630 €	263.095 €	215.103 €	42.413 €	260.476 €	117.245 €
DIF (M-H)		-47.095 €			-94.473 €			-74.832 €		
% DIF		-22%			-44%			-64%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no oficiales

Con los datos disponibles, obtenemos que los porcentajes de ocupación del cargo de dirección corresponden con un 44% de largometrajes liderados por mujeres, un 6% de liderazgo mixto y un 50% de ocupación exclusiva de hombres. Con relación a la ocupación del cargo de guion, identificamos un 29% de autoría de mujeres y mixta y un 43% masculina. En producción obtenemos que el 18% de los largometrajes están liderados por mujeres, un 45% de liderazgo mixto y un 36% de ocupación exclusiva de hombres.

En cuanto a las brechas económicas de género se sitúan en un -22% en el caso de la dirección, del -44% tras el guion y del -64% tras la producción. Si tratamos de identificar la procedencia de dichas brechas en los diferentes tipos de ayuda, identificamos que estas se reducen o desaparecen en ficción y documental. No obstante, al haber más títulos liderados por mujeres en la línea de documentales donde los importes de ayuda son inferiores, acumulan desigualdad económica que se traslada a los datos globales. Además, en la animación no encontramos presencia de mujeres.

Comenzamos aludiendo a la línea de ayuda a largometrajes de ficción y obtenemos una representatividad de títulos dirigidos por mujeres del 43% que han recibido prácticamente el mismo importe que los dirigidos por hombres. De hecho, la diferencia entre ambos tipos es tan mínima que no se aprecia porcentualmente brecha económica. Pasando al cargo de guion, la representatividad de títulos guionizados exclusivamente por mujeres se reduce hasta un 14%, pero el guion mixto llega a representar un 43% del total. Pese a ello, la brecha económica resulta inversa indicando que los largometrajes escritos por mujeres han obtenido importes algo superiores a los guionizados por hombres; dicha diferencia es de un 8%.

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

A. Largometrajes cinematográficos de ficción:

PV	TOTAL	DIRECCIÓN			MUJERES	GUIÓN			MUJERES	PRODUCCIÓN	
		MUJERES	MX	HOMBRES		MX	HOMBRES	MX		HOMBRES	
FICC											
N.º L	7	3	0	4	1	3	3	0	3	1	
%REPRS	1	43%	0%	57%	14%	43%	43%	0%	75%	25%	
IMP T	2.311.711 €	992.381 €	0 €	1.319.330 €	350.000 €	992.381 €	969.330 €		992.381 €	350.000 €	
% IMP T	1	43%	0%	57%	15%	43%	42%		43%	15%	
MEDIA	330.244 €	330.794 €		329.833 €	350.000 €	330.794 €	323.110 €		330.794 €	350.000 €	
DIF (M-H)		961 €			26.890 €						
% DIF		0%			8%						

Fuente: resultados obtenidos de fuentes oficiales

Finalmente, los datos que refieren a la producción que hemos podido encontrar son muy pocos. En ninguno de los casos el cargo ha sido ocupado en exclusiva por mujeres y este motivo puede estar también condicionando la brecha económica obtenida en los primeros datos que mostrábamos. Continuando por esta línea, pasamos a la línea de ayuda a largometrajes de animación, donde se ha ayudado a un largometraje. Dicho largometraje está liderado en exclusiva por hombres.

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

Largometrajes cinematográficos de animación

PV	TOTAL	DIRECCIÓN			MUJERES	GUIÓN			MUJERES	PRODUCCIÓN	
		MUJERES	MX	HOMBRES		MX	HOMBRES	MX		HOMBRES	
ANI											
N.º L	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	
%REPRS		0%		100%	0%		100%	0%	100%		
IMP T	250.000			250.000			250.000		250.000		
% IMP T											
MEDIA											
DIF (M-H)											
% DIF											

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no oficiales

Finalmente, en la línea de ayuda a documentales de creación identificamos que es donde localizamos más títulos liderados por mujeres. Los largometrajes dirigidos y guionizados por mujeres representan el 50% y tras la producción representan el 33% del total. Las brechas económicas tras la ocupación de la dirección se sitúan en un -2% y resultan positivas, de un 19%, tras el guion y del 6% en producción.

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

Largometrajes documentales de creación:

PV	TOTAL	DIRECCIÓN			GUION			PRODUCCIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
DOCU										
N.º L	8	4	1	3	3	1	2	2	1	3
%REPRS	1	50%	13%	38%	50%	17%	33%	33%	17%	50%
IMP T	334.404 €	155.318 €	60.000 €	119.086 €	132.518 €	60.000 €	71.286 €	84.826 €	60.000 €	118.978 €
% IMP T	1	46%	18%	36%	50%	23%	27%	32%	23%	45%
MEDIA	41.801 €	38.830 €		39.695 €	44.173 €	60.000 €	35.643 €	42.413 €	60.000 €	39.659 €
DIF (M-H)		-866 €			8.530 €			2.754 €		
% DIF		-2%			19%			6%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no oficiales

Estos datos nos señalan por tanto que la procedencia de la brecha económica que obtenemos en la primera tabla procede, por un lado, en la línea de animación donde la brecha es del 100% al no haber mujeres tras el largometraje señalado. Y, por otro lado, que la brecha va acumulándose tras ubicar mayor número de largometrajes liderados por mujeres donde los importes medios a repartir son inferiores como en este caso identificamos en la línea de documentales.

*-Extremadura -*

La Comunidad Autónoma de Extremadura tiene una línea de ayuda a la producción de largometrajes. En total, en el año 2022 ha subvencionado largometrajes, uno de ficción y un documental. Sobre estos dos largometrajes obtenemos que la ocupación de los cargos de dirección, guion y producción se distribuyen en un 50% de liderazgo de mujeres y un 50% de liderazgo de hombres.

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

EXT	TOTAL	DIRECCIÓN			GUION			PRODUCCIÓN		
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1
%REPRS	100%	50%	0%	50%	50%	0%	50%	50%	0%	50%
IMP T	300.000 €	50.000 €		250.000 €	50.000 €		250.000 €	50.000 €		250.000 €
% IMP T	100%	17%	0%	83%	17%	0%	83%	17%	0%	83%
MEDIA	150.000 €	50.000 €		250.000 €	50.000 €		250.000 €	50.000 €		250.000 €
DIF (M-H)		-200.000 €			-200.000 €			-200.000 €		
% DIF		-80%			-80%			-80%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

La brecha económica de género se sitúa en un -80% y uno de los motivos identificados que justifica dicha brecha es que el largometraje liderado por mujeres es de tipo documental y el de liderazgo masculino es de ficción.

*-Galicia -*

En Galicia encontramos las subvenciones a la producción y coproducción de proyectos audiovisuales de contenido cultural gallego y al desarrollo y promoción del talento audiovisual gallego. Únicamente hemos incluido en la muestra la primera de las ayudas indicadas. En esta línea de producción y coproducción se han subvencionado un total de 11 largometrajes, de los cuales hemos podido obtener datos en referencia a 8 de ellos.

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

GAL	TOTAL	DIRECCIÓN		GUION			PRODUCCIÓN			
		MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES	MUJERES	MX	HOMBRES
N.º L	10	1	0	8	1	2	6	3	1	3
%REPRS	1	10%	0%	80%	10%	20%	60%	38%	13%	38%
IMP T	557846,1	63894,27		493951,8	63894,27	113043,7	606995,5	189225,3	49149,41	191682,8
% IMP T	1	11%		89%	11%	20%	109%	44%	11%	45%
MEDIA	55784,61	63894,27		61743,98	63894,27	56521,84	101165,9	63075,11	49149,41	63894,27
DIF (M-H)		2150,291			-37271,6			-819,157		
% DIF		3%			-37%			-1%		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes no oficiales.

Los resultados obtenidos indican que el 10% de los largometrajes ayudados tiene dirección de mujeres y un 80% dirección de hombres. La brecha económica sobre la ocupación de este cargo indica que los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido un 3% más de cuantía económica que los de dirección masculina.

La representatividad según la ocupación del cargo de guion atiende a un 10% de liderazgo de mujeres, un 20% coguionizados y un 60% de guion escrito por hombres. La brecha económica sobre este cargo se sitúa en un -37%, lo cual indica que los largometrajes guionizados por mujeres han obtenido menos importe que los largometrajes guionizados por mujeres.

Respecto a los resultados obtenidos sobre la producción, estos se limitan a datos sobre seis largometrajes. Sobre la información recabada obtenemos que el 38% de los largometrajes ayudados están producidos por mujeres, un 1% son de producción mixta y el restante 38% están producidos por hombres. La brecha económica sobre la ocupación de este cargo es casi inexistente, pero señala que aquellos de producción femenina han obtenido un 1% menos de cuantía económica.

*-Islas Baleares -*

En las Islas Baleares se han incluido dos líneas de ayudas dentro del estudio. El cómputo total de largometrajes subvencionados asciende a 15. El presupuesto otorgado ha sido de 504.500 €.

La distribución porcentual respecto al cargo de dirección es de un 20% de largometrajes dirigidos por mujeres y un 80% dirigidos por hombres. La representatividad de títulos guionizados por mujeres también coincide en una representatividad de 20%, y el porcentaje restante se reparte igualmente entre guion mixto y exclusivo de hombres. Finalmente, la ocupación de la producción se divide en un 27% de producción exclusiva de mujeres, 20% mixto y 53% producción masculina.

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

BALE	Total	Dirección			Guion			Producción		
		Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres
Total	15	3	0	12	3	6	6	4	3	8
n.º L	15	3	0	12	3	6	6	4	3	8
%Repr	100%	20%		80%	20%	40%	40%	27%	20%	53%
Imp. T	504.500 €	159.650 €		346.850 €	44.650 €	301.692 €	160.158 €	73.192 €	173.600 €	259.708 €
% Imp	100%	32%		69%	9%	60%	32%	15%	34%	51%
Media	33.633 €	53.217 €		28.904 €	14.883 €	50.282 €	26.693 €	18.298 €	57.867 €	32.464 €
D.M-H		24.312,50 €			-11.809,67 €			-14.165,50 €		
% Dif.		46%			-79%			-77%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

En cuanto a la distribución económica obtenemos que sobre el cargo de dirección se obtiene una brecha inversa del 46% y en el resto de los cargos la brecha es del -79% y del -77%.

Comenzamos ofreciendo los datos relativos a la convocatoria de subvención para el fomento de la actividad del sector audiovisual para la promoción turística de Mallorca y obtenemos que a distribución tras la dirección es de un 17% de mujeres frente a un 83% de hombres y la diferencia económica resulta en forma de brecha económica de género donde los dirigidos por mujeres han obtenido 31% menos que los de sus compañeros análogos.

La distribución obtenida tras el guion se reparte en un 16% de autoría de mujeres, un 33% de autoría mixta y un 42% masculina. En este caso, la brecha económica de género se reduce al -16%. Sobre el cargo de producción obtenemos una representatividad de un 33% de producción de mujeres, un 17% mixta y un 50% masculina. La brecha obtenida es desfavorable para los largometrajes liderados por mujeres en un 18% de diferencia en cuanto a los importes obtenidos por los producidos por hombres.

Tabla 58: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo: promoción turística de Mallorca

1BALE	Total	Dirección			Guion			Producción		
		Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	12	2	0	10	3	4	5	4	2	6
%Repr	100	17%	0%	83%	25%	33%	42%	33%	17%	50%
Imp. T	200.000 €	24.650 €		177.350 €	44.650 €	69.192 €	88.158 €	73.192 €	38.600 €	90.208 €
% Imp	1	12%		89%	22%	35%	44%	37%	19%	45%
Media	16.667 €	12.325 €		17.735 €	14.883 €	17.298 €	17.632 €	18.298 €	19.300 €	15.035 €
D.M-H		-5.410 €			-2.748 €			3.263 €		
% Dif.		-31%			-16%			18%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Comenzamos con los datos de la convocatoria de patrocinio de obras audiovisuales y obtenemos que la distribución tras la dirección es de un 33% de mujeres frente a un 67% de hombres y la diferencia económica resulta positiva para las mujeres en un 7%. Y tras los cargos de guion y producción no hay ocupación exclusiva de mujeres, la representatividad se reparte entre las modalidades mixtas y exclusivas de liderazgo masculino.

Tabla 59: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo: Patrocinio d'obres audiovisuals (pel·lícules o sèries)

BALE	Total	Dirección			Guion			Producción		
		Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres
Total	3	1	0	2	0	2	1	0	1	2
n.º L	100%	33%	0%	67%	0%	67%	33%	0%	33%	67%
%Repr	304.500 €	135.000 €		169.500 €	-	232.500 €	72.000 €	-	135.000 €	169.500 €
Imp. T	100%	44%	0%	56%	0%	76%	24%	0%	44%	56%
% Imp	101.500 €	135.000 €		84.750 €		116.250 €	72.000 €		135.000 €	84.750 €
Media		1.552,64 €								
D.M-H		7%								
% Dif.										

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

*-Islas Canarias –*

Canarias cuenta con dos líneas de ayudas y ha destinado un total de 1.726.654 €. En total, 19 largometrajes han obtenido la ayuda. Tras el cargo de dirección de estos 19 largometrajes, el 32% han sido ocupados por mujeres, el 16% mixta y el 53% por hombres. En cuanto al reparto económico de la ayuda, los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido importes superiores a los dirigidos por hombres. Dicha diferencia es del 50%.

Tabla 60 Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

CAN	Total	Dirección			Guion			Producción		
		Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres
Total	19	6	3	10	7	7	5	13	1	4
n.º L	100%	32%	16%	53%	37%	37%	26%	68%	5%	21%
%Repr	1.726.654 €	680.000 €	480.000 €	566.654 €	595.000 €	756.954 €	344.700 €	1.241.654 €	140.000 €	315.000 €
Imp. T	100%	39%	28%	33%	34%	44%	20%	72%	8%	18%
% Imp	90.877 €	113.333 €	160.000 €	56.665 €	85.000 €	108.136 €	68.940 €	95.512 €	140.000 €	78.750 €
Media		56.668 €			16.060 €			16.762 €		
D.M-H		50%			19%			18%		
% Dif.										

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Los resultados según la ocupación del cargo de guion se distribuyen en una representatividad de 37% de guion realizado por mujeres, un 37% mixto y un 26% de largometrajes guionizados por hombres. La brecha económica, en este caso, resulta

inversa pues de media los largometrajes guionizados por mujeres han obtenido importes superiores a los de guion masculino. Dicha diferencia supone un 19% del importe superior.

La distribución porcentual en base al sexo de la ocupación de la producción es equitativa, ya que los largometrajes producidos por mujeres alcanzan un 68% y los de productores un 21%. La brecha económica vuelve a resultar inversa, pero en este caso se acentúa hasta situarse en un 18%.

De nuevo, procedemos a desglosar los resultados por la línea de ayuda. Comenzamos con la línea dirigida al desarrollo y obtenemos representatividades del 30% de mujeres tras la dirección, 40% tras el guion y del 60% tras la producción. En cuanto a las brechas económicas, obtenemos que los importes obtenidos según la ocupación de la dirección y la producción son prácticamente iguales por lo que no hay brecha económica. Si diferenciamos por modalidad de la ocupación del guion obtenemos que los liderados por mujeres han recibido importes inferiores, en un -25%.

Tabla 61: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo. Desarrollo

CAN	Total	Dirección			Guion		Producción			
		Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres
DES										
n.º L	10	3	1	6	4	2	4	6	0	3
%Repr	100%	30%	10%	60%	40%	20%	40%	67%	0%	33%
Imp. T	299.700 €	90.000 €	30.000 €	179.700 €	90.000 €	60.000 €	119.700 €	179.700 €	0 €	90.000 €
% Imp	1	30%	10%	60%	30%	20%	40%	60%		30%
Media	29.970 €	30.000 €	30.000 €	29.950 €	22.500 €	30.000 €	29.925 €	29.950 €		30.000 €
D.M-H		50			-7425			-50		
% Dif.		0%			-25%			0%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Pasamos a la línea de producción y obtenemos representatividades del 33% de mujeres tras la dirección, 30% tras el guion y del 70% tras la producción. En cuanto a la distribución económica obtenemos la aparición de brechas de género en la ocupación del guion y la producción. En concreto estas brechas puntúan en un -67% y un -86% respectivamente. En cambio, la brecha económica resulta inversa, en un 25%, según el cargo de dirección.

Tabla 62: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

Producción

CAN	PRO	Total	Dirección		Mujeres	Guion		Mujeres	Producción	
			Mx	Hombres		Mx	Hombres		Mx	Hombres
n.º L	9	3	2	4	3	5	1	7	1	1
%Repr	100%	33%	20%	40%	30%	50%	10%	70%	10%	10%
Imp. T	1.426.954 €	590.000 €	590.000 €	590.000 €	590.000 €	590.000 €	590.000 €	590.000 €	590.000 €	590.000 €
% Imp	100,00 €	41%	41%	41%	41%	41%	41%	41%	41%	41%
Media	158.550 €	196.667 €	295.000 €	147.500 €	196.667 €	118.000 €	590.000 €	84.286 €		590.000 €
D.M-H		49.167 €			-393.333 €			-505.714 €		
% Dif.		25%			-67%			-86%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

*-Navarra -*

Navarra lanza todos los años las ayudas Generazinema al desarrollo y a la producción. En la relativa a la convocatoria de 2022 se han subvencionado un total de 16 largometrajes y se han destinado 745.729,85 € para ello. Pese a la colaboración por parte de la comunidad, finalmente solo disponemos de datos relativos a la línea de ayuda a la producción de largometrajes.

Las ocupaciones tras la línea de producción corresponden con un 38% de liderazgo de mujeres tras la dirección, 38% tras el guion y 25% tras la producción. Las brechas económicas resultan inversas y se sitúan en un 12%, 8% y 0% respectivamente.

Tabla 63: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

NAV	PRO	TOTAL	DIRECCIÓN		MUJERES	GUIÓN		MUJERES	PRODUCCIÓN	
			MX	HOMBRES		MX	HOMBRES		MX	HOMBRES
N.º L	8	3	0	5	2	3	3	2	4	2
%REPRS	1	38%	0%	63%	25%	38%	38%	25%	50%	25%
IMP T	640.000 €	260.000 €		380.000 €	160.000 €	260.000 €	220.000 €	160.000 €	320.000 €	160.000 €
% IMP T	1	41%		59%	25%	41%	34%	25%	50%	25%
MEDIA	80.000 €	86.667 €		76.000 €	80.000 €	86.667 €	73.333 €	80.000 €	80.000 €	80.000 €
(M-H)		10.667 €			6.667 €			0 €		
% DIF		12%			8%			0		

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas

1.2. Resultados de comunidades Autónomas que no cuentan con baremo para el fomento de la igualdad en la estructura laboral.

*-Aragón –*

Aragón cuenta con dos líneas de ayudas, una a la producción y postproducción y otra al desarrollo de proyectos audiovisuales. En el sumatorio obtenemos que 29 largometrajes han obtenido la ayuda y que, en total, han destinado un 608.418 € para ello.

Tras el cargo de dirección de estos 29 largometrajes, el 24% han sido ocupados por mujeres, el 3% mixta y el 72% por hombres. En cuanto al reparto económico de la ayuda, los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido importes inferiores a los dirigidos por hombres. Dicha brecha económica de género es del -23%.

Tabla 64: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

Aragón		Dirección			Guion			Producción		
Total	Total	Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	29	7	1	21	6	7	16	13	0	16
%Repr	100%	24%	3%	72%	21%	24%	55%	45%	0%	55%
Imp. T	608.418€	120.158€	21.400€	466.860€	124.960€	206.718€	276.740€	394.250€	0€	214.168€
% Imp	100%	20%	4%	77%	21%	34%	45%	65%	0%	35%
Media	20.979,9	17.165,43	21.400,00	22.231,43	20.826,67	29.531,14	17.296,25	30.326,92		13.385,50
D.M-H		-5.066			3.530,42			16.941,42		
% Dif.		-23%			17%			56%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Los resultados según la ocupación del cargo de guion se distribuyen en una representatividad de 21% de guion realizado por mujeres, un 24% mixto y un 55% de largometrajes guionizados por hombres. La brecha económica, en este caso, resulta inversa pues, de media, los largometrajes guionizados por mujeres han obtenido importes superiores a los de guion masculino. Dicha diferencia supone un 17% del importe superior.

La distribución porcentual en base al sexo de la ocupación de la producción es equitativa, ya que los largometrajes producidos por mujeres alcanzan un 45% y los de productores un 55%. La brecha económica vuelve a resultar inversa, pero en este caso se acentúa hasta situarse en un 56%. Es decir, los largometrajes producidos por mujeres han obtenido importes superiores, que suponen más del doble de los obtenidos por los de producción masculina.

Desagregando los datos por la línea de ayuda podemos observar que la procedencia de la brecha procede mayormente por la brecha originada en la línea de desarrollo. En dicha línea de ayuda, la brecha económica entre los largometrajes dirigidos por mujeres frente a los dirigidos por hombres se sitúa en un -38% y tras el cargo de guion se reduce a un -15%. Únicamente se obtiene una brecha positiva en la ocupación de la producción y esta asciende a un 49%.

Tabla 65: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

ARA	DES	Total	Dirección			Guion		Producción		
			Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx
n.º L	12	3	1	8	4	2	6	7		5
%Repr	100%	18%	6%	47%	24%	12%	35%	41%	0%	29%
Imp. T	469.880 €	88.000 €	21.400 €	360.480 €	109.400 €	167.500 €	192.980 €	344.900 €		124.980 €
% Imp	100%	19%	5%	77%	23%	36%	41%	73%	0%	27%
Media	39.157 €	29.333 €		45.060 €	27.350 €	83.750 €	32.163 €	49.271 €		24.996 €
D.M-H		-15.727 €			-4.813 €			24.275 €		
% Dif.		-35%			-15%			49%		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

En cambio, en la línea de producción y posproducción las brechas económicas, aunque continúan existiendo, se reducen al -2% tras la ocupación de dirección, -7% tras el guion y del 1% en producción.

Tabla 66: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

ARA	PRO	Total	Dirección		Guion		Producción			
			Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx
n.º L	17	4		13	2	5	10	6		11

%Repr	100%	<b>24%</b>	0%	76%	<b>12%</b>	29%	59%	<b>35%</b>	0%	65%
Imp. T	138.538 €	<b>32.158 €</b>		106.380 €	<b>15.560 €</b>	39.218 €	83.760 €	<b>49.350 €</b>		89.188 €
% Imp	100%	<b>23%</b>	0%	77%	<b>11%</b>	28%	60%	<b>36%</b>	0%	64%
Media	8.149 €	<b>8.040 €</b>		8.183 €	<b>7.780 €</b>	7.844 €	8.376 €	<b>8.225 €</b>		8.108 €
D.M-H		<b>-144 €</b>			<b>-596 €</b>			<b>117 €</b>		
% Dif.		<b>-2%</b>			<b>-7%</b>			<b>1%</b>		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

### *-Comunidad de Madrid-*

La Comunidad de Madrid también cuenta con dos líneas de ayudas dirigidas a largometrajes, una al desarrollo y otra a la producción. En la siguiente tabla ofrecemos los datos que resultan del sumatorio de ambas líneas de ayuda. En total se han subvencionado 42 largometrajes y se ha destinado para ello 1.875.000 €.

La representatividad de títulos dirigidos por mujeres representa el 31% frente al 69% que representan los de dirección masculina. La parte que refiere a la distribución económica indica que los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido importes superiores a los obtenidos por los largometrajes dirigidos por hombres. En concreto, la diferencia es de un 22%.

La representatividad de títulos dirigidos por mujeres representa el 31% frente al 69% que representan los de dirección masculina. La parte que refiere a la distribución económica indica que los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido importes superiores a los obtenidos por los largometrajes dirigidos por hombres. En concreto, la diferencia es de un 22%.

Tabla 67: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

Madrid	Total	Dirección			Guion			Producción		
		Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	42	<b>13</b>	0	29	<b>6</b>	7	29	<b>14</b>	5	23
%Repr	100%	<b>31%</b>	0%	69%	<b>14%</b>	17%	69%	<b>33%</b>	12%	55%
Imp. T	1.875.000 €	<b>685.000 €</b>	0 €	1.190.000 €	<b>140.000 €</b>	530.000 €	1.205.000 €	<b>610.000 €</b>	405.000 €	860.000 €
% Imp	100%	<b>37%</b>	0%	63%	<b>7%</b>	28%	64%	<b>33%</b>	22%	46%
Media	44.643 €	<b>52.692 €</b>		41.034 €	<b>23.333 €</b>	75.714 €	41.552 €	<b>43.571 €</b>	81.000 €	37.391 €

D.M-H	<b>11.658 €</b>	<b>-18.218 €</b>	<b>6.180 €</b>
% Dif.	<b>22%</b>	<b>-44%</b>	<b>14%</b>

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

Tras la producción de los largometrajes subvencionados, en el 33% de ellos el cargo ha sido ocupado por mujeres, en el 12% el cargo ha sido compartido por mujeres y hombres y en un 46% la ocupación ha sido exclusiva de hombres. La brecha económica resultante es inversa, indicando que los largometrajes producidos por mujeres han obtenido un importe superior a los que han sido producidos por hombres. La diferencia de importes es de un 14%.

A continuación, procedemos a presentar los datos por línea de ayuda. Comenzando con los datos de desarrollo, se han ayudado a 29 largometrajes subvencionados a través de un importe que asciende a 740.000 €. La representatividad total de títulos dirigidos por mujeres es de un 28% frente a un 72% de los dirigidos por hombres. La distribución económica entre ambos apunta a una brecha de género del-3%.

Tabla 68: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

MD	Total	Dirección			Guion			Producción		
		Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres
DES										
n.º L	29	<b>8</b>	0	21	<b>5</b>	2	22	<b>10</b>	1	18
%Repr	100%	<b>28%</b>	0%	72%	<b>17%</b>	7%	76%	<b>34%</b>	3%	62%
Imp. T	740.000 €	<b>200.000 €</b>		540.000 €	<b>125.000 €</b>	45.000 €	570.000 €	<b>245.000 €</b>	25.000 €	470.000 €
% Imp	100%	<b>27%</b>	0%	73%	<b>17%</b>	6%	77%	<b>33%</b>	3%	64%
Media	25.517 €	<b>25.000 €</b>		25.714 €	<b>25.000 €</b>	22.500 €	25.909 €	<b>24.500 €</b>	25.000 €	26.111 €
D.M-H		<b>-714 €</b>			<b>-909 €</b>			<b>-1.611 €</b>		
% Dif.		<b>-3%</b>			<b>-4%</b>			<b>-7%</b>		

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

La representatividad sobre el cargo de guion se divide en un 17% de autoría de mujeres, un 7% de autoría mixta y un 76% de autoría masculina. La brecha económica de género obtenida es de -4%. Y tras la producción obtenemos representatividades del 34% de

largometrajes con producción de mujeres, 3% mixta y un 62% con producción masculina. La brecha económica de género en este cargo se acentúa levemente hasta un-7%.

En la línea de producción se han ayudado a 13 largometrajes, destinando 1.135.000 €. La representatividad total de títulos dirigidos por mujeres es de un 38% frente a un 62% de los dirigidos por hombres. La distribución económica entre ambos está marcada por una brecha inversa del 19%. La representatividad sobre el cargo de guion se divide en un 8% de autoría de mujeres, un 38% de autoría mixta y un 54% de autoría masculina. La brecha económica de género obtenida asciende a un-78%. Y tras la producción obtenemos representatividades del 31% de largometrajes con producción de mujeres y mixta, y de un 38% con producción masculina. La brecha económica en este caso resulta inversa, de un 15%.

Tabla 69 Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

MAD	PRO	Total	Dirección			Guion			Producción		
			Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres	Mujeres	Mx	Hombres
n.º L	13	5	0	8	1	5	7	4	4	5	
%Repr	100%	38%	0%	62%	8%	38%	54%	31%	31%	38%	
Imp. T	1.135.000 €	485.000 €		650.000 €	15.000 €	485.000 €	635.000 €	365.000 €	380.000 €	390.000 €	
% Imp	100%	66%	0%	88%	2%	66%	86%	49%	51%	53%	
Media	87.308 €	97.000 €		81.250 €	15.000 €	97.000 €	90.714 €	91.250 €	95.000 €	78.000 €	
D.M-H		15.750 €			-75.714 €			13.250 €			
% Dif.		19%			-78%			15%			

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

*-Castilla y León-*

La Comunidad de Castilla y León convoca las ayudas a la producción. En la convocatoria celebrada en 2022 se ha destinado un total de 175.717,53 € que han servido para subvencionar a 9 largometrajes.

Tabla 70: Representatividades y distribución económica por cargos y tipo de liderazgo.

CyL	Dirección			Guion			Producción		
	Total	Mujeres	Mx Hombres	Mujeres	Mx Hombres	Mujeres	Mx Hombres		
Total	9	2	- 7	3	- 6	2	- 7		
n.º L	100%	22%	- 78%	33%	- 67%	22%	- 78%		
%Repr	175.717,53 €	41.463,56 €	- 134.253,97 €	62.763,33 €	- 112.954,20 €	41.463,56 €	- 134.253,97 €		
Imp. T	100%	24%	76%	36%	64%	24%	76%		
% Imp	19.524,17 €	20.731,78 €	19.179,14 €	20.921,11 €	18.825,70 €	20.731,78 €	19.179,14 €		
Media		1.552,64 €		2.095,41 €		1.552,64 €			
D.M-H		7%		10%		7%			
% Dif.									

Fuente: resultados facilitados por la fuente oficial.

El 22% de ellos están dirigidos por mujeres y estos han obtenido, de media, importes superiores a los dirigidos por hombres, que representan un 78% del total. La brecha inversa es del 7%. Estos mismos datos se repiten tras el cargo de producción, donde los largometrajes producidos por mujeres representan un 22% del total y han recibido importes superiores por un 7% de diferencia económica.

La representatividad de títulos guionizados por mujeres es del 33% y han obtenido importes superiores a los largometrajes guionizados por hombres. En este caso la brecha inversa asciende a un 10%.

### 1.3. Resultados globales y breve comparativa entre Comunidades Autónomas

Una vez conocidos de manera más cercana los resultados de cada comunidad autónoma procedemos a agruparlos. Para ello, hemos optado por exportar únicamente los datos globales de cada comunidad autónoma. Dentro de estos se incluye en muchas ocasiones el sumatorio tanto de ayudas a la producción como al desarrollo. En las primeras filas de la tabla hemos incluido las comunidades que cuentan con baremos para fomentar la presencia de mujeres en la estructura laboral del sector. Y en las últimas filas hemos ubicado aquellas comunidades que no cuentan con estos instrumentos.

Tabla 71: Muestra de largometrajes 2021, representatividades por CCAA y cargos y brecha económica de género.

	DIRECCION			GUION			PRODUCCIÓN			BRECHA ECONÓMICA GÉNERO		
	%MD	%MX	%H	%MG	%MX	%H	%MP	%MX	%H	D	G	p
ANDALUCÍA	36%	0%	64%	21%	36%	43%	14%	43%	34%	49%	51%	34%
ASTURIAS	0%	0%	100%	0%	0%	100%	50%	0%	50%	-	-	10%
CANTABRIA	33%	0%	67%	33%	0%	67%	33%	67%	0%	0%	0%	0%
CATALUÑA	51%	4%	45%	52%	14%	35%	55%	4%	41%	-135%	-98%	75%
C. VALENCIANA	36%	1%	63%	43%	7%	49%	64%	12%	24%	3%	-10%	-24%
EUSKADI	44%	6%	50%	29%	29%	43%	18%	45%	36%	-22%	-44%	-64%
EXTREMADURA	50%	0%	50%	50%	0%	50%	50%	0%	50%	-80%	-80%	-80%
GALICIA	10%	0%	80%	10%	20%	60%	38%	13%	38%	3%	-37%	-1%
I.BALEARES	20%	0%	80%	20%	40%	40%	27%	20%	53%	46%	-79%	-77%
I.CANARIAS	32%	16%	53%	37%	37%	26%	68%	5%	21%	50%	19%	19%
NAVARRA	38%	0%	63%	25%	38%	38%	25%	50%	25%	12%	8%	0%
ARAGÓN	24%	3%	72%	21%	24%	55%	45%	0%	55%	-23%	17%	56%
C.MADRID	31%	0%	69%	14%	17%	69%	33%	12%	55%	22%	-44%	14%
CASTILLA Y LEÓN	22%	-	78%	33%	-	67%	22%	-	78%	7%	10%	7%

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

Comenzamos prestando atención a las columnas sobre representatividades tras el cargo de dirección y, a grandes rasgos, observamos lo siguiente. En el segundo bloque de comunidades, aquellas que no disponen de baremos, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres llega a representar máximas del 31% como es el caso de la Comunidad de Madrid. En cambio, en el primer bloque podemos observar cómo en ocho de las once comunidades que se incluyen en este bloque ese porcentaje de representatividad es superado. Además, en tres de estas comunidades autónomas la representatividad de títulos dirigidos por mujeres llega a alcanzar distribuciones equitativas. Dichos casos son Cataluña, con 51% de largometrajes dirigidos por mujeres, Euskadi, con un 44%, y Extremadura, con un 50%.

Sobre la ocupación del cargo de guion obtenemos una lectura similar. En el grupo de comunidades que implementan el baremo se llega a representatividades superiores de títulos liderados por mujeres y también en aquellos de liderazgo mixto. El porcentaje de mayor representatividad alcanzado en el segundo grupo es de un 33%, y se ubica en la

comunidad de Castilla y León. En el primer grupo, la representatividad de títulos escritos por mujeres alcanza un valor techo del 52% y se ubica en Cataluña.

Sobre el cargo de producción observamos en términos generales que los porcentajes de representatividad son más elevados que en el resto de cargos. En el grupo de comunidades que han incluido el baremo, los porcentajes más altos de representatividad se ubican en Canarias, donde representan un 68%, o Comunidad Valenciana con un 64%.

En cuanto al resultado sobre la distribución económica, es mucho más complejo poder llegar a conclusiones generales ya que estas se pueden deber a diversos motivos como veníamos observando cuando exponemos los datos comunidad por comunidad y línea por línea. Por ejemplo, el caso más notorio lo ubicamos en Cataluña, comunidad con baremo, donde la brecha económica de género se sitúa en un -135%. En este caso observamos que, al haber más representatividad de títulos liderados por mujeres en la línea de ayuda donde los importes a repartir eran inferiores, provoca en parte la existencia de la brecha. Por estos motivos, es complicado obtener una lectura general y sería recomendable realizar un estudio más exhaustivo con posibilidad de ser comparable.

## **2. Comparativa resultados ayudas por CCAA: 2019-2022.**

La comparativa histórica sobre la representatividad de liderazgo de mujeres tras los largometrajes subvencionados que venimos acumulando en los Informes CIMA anteriores han registrado únicamente datos sobre la ocupación de la dirección. Un año más continuamos el histórico con el mismo criterio, pero queda pendiente para futuras actualizaciones poder atender a todos los cargos vinculados con el liderazgo.

Comenzamos aludiendo a las dificultades y limitaciones que encontramos al momento de enfrentarnos al realizar este apartado de comparativa histórica. Por un lado, contamos con las dificultades que venimos señalando y que identificamos únicamente al enfrentarnos al estudio de una anualidad concreta. Entre estas dificultades observábamos la diversidad de comunidades autónomas que abren paso a una diversidad de presupuestos, de líneas y maneras de enunciar las propias subvenciones, la existencia o

no de los baremos para el fomento de la igualdad y la dimensión de estos y también la disposición o no de la totalidad de datos oficiales o no oficiales.

A estas dificultades que se presentan en el estudio de una sola anualidad hay que sumarle, o más bien multiplicar, cada una de estas cuestiones por los años de estudio. Lo que viene a señalar este listado de limitaciones es que los resultados aquí expuestos son un intento de acercamiento a la realidad. Y que dicho acercamiento tratamos de ir mejorándolo año a año, aunque requeriría de estudios focalizados y en profundidad.

Con la inclusión de los datos relativos a las ayudas autonómicas de 2022, compilamos datos de cuatro años consecutivos. En estos cuatro años ha habido comunidades autónomas que han incluido cláusulas positivas, como es el baremo para el fomento de la igualdad. En los primeros años de registro, 2019 y 2020, las comunidades pioneras en aplicar estas acciones fueron Andalucía, Islas Baleares, Cataluña, Canarias, Euskadi y la Comunidad Valenciana. En 2021, se identifica un ascenso en el número de comunidades autónomas que han incorporado el baremo. Estas comunidades que se suman a esta iniciativa son las comunidades de Asturias, Extremadura, Galicia y Navarra. En el año 2022 identificamos que continúan sin incluir mecanismos para favorecer la igualdad en las comunidades de Madrid, Navarra y Castilla y León. Finalmente, las comunidades autónomas no mencionadas son aquellas que no han entrado a estudio puesto que no disponen, al menos hasta el momento, de ayudas a la producción y desarrollo de largometrajes.

En la siguiente tabla, procedemos a exponer los datos de los años registrados. Por una parte, se presentan los años y modalidades de ocupación de cargo de dirección a través de las columnas iniciales. En las columnas finales se indica la brecha económica obtenida en los datos globales de cada año estudiado.

Tabla 72: Representatividades por CCAA y cargo: 2019-2022

	2019			2020			2021			2022			BRECHA ECONÓMICA GÉNERO			
	%M	%MX	%H	%M	%MX	%H	%M	%MX	%H	%M	%MX	%H	2019	2020	2021	2022
ANDALUCÍA	0%	60%	40%	35%	0%	65%	21%	0%	79%	36%	0%	64%	49%	51%	34%	49%
ARAGÓN	20%	0%	80%	40%	20%	40%	20%	20%	60%	24%	3%	72%	-63%	-21%	-9%	-23%
ASTURIAS	50%	0%	50%	---	---	---	50%	0%	50%	0%	0%	100%	-5%	---	20%	---
CANTABRIA	---	---	---	---	---	---	0%	25%	75%	33%	0%	67%	---	---	---	---
CASTILLA Y LEÓN	25%	0%	75%	25%	0%	75%	20%	0%	80%	22%	-	78%	-37%	5%	-23%	7%
CATALUÑA	46%	2%	52%	23%	3%	74%	50%	0%	50%	51%	4%	45%	19%	-60%	-9%	-135%
EXTREMADURA	0%	0%	100%	---	---	---	50%	0%	50%	50%	0%	50%	---	---	80%	-80%
GALICIA	---	---	---	21%	7%	71%	36%	4%	60%	10%	0%	80%	---	-76%	-35%	3%
I.BALEARES	42%	8%	50%	11%	0%	89%	0%	33%	67%	20%	0%	80%	-68%	33%	---	46%
I.CANARIAS	8%	8%	85%	36%	9%	55%	30%	5%	65%	32%	16%	53%	68%	-8%	-76%	50%
MADRID	30%	0%	70%	29%	---	67%	27%	0%	73%	31%	0%	69%	-2%	0%	-10%	22%
NAVARRA	36%	0%	64%	25%	25%	50%	35%	---	65%	38%	0%	63%	-44%	-54%	34%	12%
EUSKADI	27%	9%	64%	27%	7%	60%	29%	7%	64%	44%	6%	50%	-40%	-1%	28%	-22%
C. VALENCIA	11%	8%	81%	23%	0%	77%	25%	0%	75%	36%	1%	63%	-23%	-27%	-31%	3%

Fuente: resultados obtenidos de fuentes mixtas.

Comenzamos con Andalucía y obtenemos que la representatividad de mujeres tras la dirección de los largometrajes subvencionados ha ido aumentando en estos 4 años hasta llegar a un 36% del total. Respecto a la brecha económica, esta se ha mantenido inversa en la totalidad de años y ronda el 50% de diferencia. Asturias, en cambio, ha disminuido en representatividad de títulos liderados por mujeres y en la última convocatoria no han llegado a tener representatividad. Cabe señalar que esta comunidad únicamente ha subvencionado dos largometrajes. Por la parte de Cantabria obtenemos un aumento en la presencia de títulos dirigidos por mujeres que por primera vez alcanzan una representatividad del 33%. En esta comunidad las brechas económicas no aparecen puesto que el reparto económico es el mismo por los largometrajes.

Cataluña alcanza distribuciones equitativas en cuanto a representatividad de títulos liderados por mujeres y hombres. En tres de los cuatro años estudiados, las representatividades se han mantenido entre el 40% y el 60% de un sexo y otro. Los datos que refieren a las brechas resultan algo más confusos pues en el último año se disparan enormemente, hasta llegar a un -135%. No obstante, ya veíamos en el apartado anterior

que se debe a una mayor presencia de títulos en las líneas de importes menores ya que los datos desagregados por tipo de ayuda no manifestaban estas brechas económicas. Pese a que podamos identificar motivos causantes, sigue llamando la atención resultados con brechas económicas tan elevadas.

Extremadura es una comunidad que subvenciona en torno a dos largometrajes por año. A partir de 2021 su distribución es equitativa en cuanto al sexo: de un año a otro ha tornado la brecha de ser positiva del 80% a ser negativa en 2022. De nuevo, su línea de ayuda otorga dos importes diferenciados y resulta positiva la lectura de ese carácter de turnabilidad, ya que en otras ocasiones los largometrajes liderados por mujeres suelen ocupar el tipo de largometraje o línea de ayuda donde el importe obtenido es el inferior.

El histórico de Galicia muestra un descenso en la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres, pero el factor positivo es la reducción experimentada en la brecha económica de género que llega al porcentaje positivo del 3% en 2022.

En Islas Baleares los resultados son oscilantes, aunque observamos que, en los últimos años, donde hay liderazgo de mujeres la brecha ha resultado inversa aunque la representatividad haya sido baja.

En Canarias ha habido un fuerte crecimiento respecto a los primeros años de estudio, donde partían de un 8%, y los tres años posteriores ha ascendido a tramos de entre el 30% y el 36%. Respecto a las brechas no parece haber una tendencia clara.

La Comunidad Foral de Navarra obtiene resultados claros de una reducción en la brecha económica que llega establecerse en términos positivos del 12% tras partir de un -44% en 2019. En cuanto a la representatividad, esta se establece generalmente en torno al 35%.

En la Comunidad Valenciana la representatividad de títulos dirigidos por mujeres ha ido aumentando progresivamente desde un 11% en 2019 a un 36% en 2022. Euskadi también ha experimentado un incremento en representatividad de títulos liderados por mujeres, de un 27% en 2019 a un 44 en 2022 y la brecha también se ha reducido a lo largo de este tiempo, de un -40% a un -22% respectivamente.

En las tres comunidades restantes, Madrid, Castilla y León y Aragón, son aquellas que no cuentan con baremos que favorezcan el acceso al liderazgo de mujeres. Los resultados de las tres comunidades parecen apuntar a un estancamiento en cuanto a la representatividad de títulos dirigidos por mujeres a lo largo de estos años, pero con resultados que reflejan una reducción en las brechas económicas. Aragón estanca la representatividad en torno al 20%, a excepción del 2020, donde llegaron a representar un 40%, Castilla y León, con representatividades en torno al 23% y Madrid en torno al 30%.

Para concluir, podemos señalar que las comunidades autónomas que incluyen un baremo en sus convocatorias para promover la igualdad tienen un impacto significativo en los resultados. Dicho impacto se refleja en que tienden a obtener mayores porcentajes de representatividad títulos dirigidos por mujeres tras los largometrajes que llegan a ser beneficiarios de las ayudas. Es decir, tienden hacia representatividades más equitativas.

Sin embargo, respecto a las brechas en la distribución de los recursos económicos, es más complicado identificar pautas comunes. Una de las identificadas es que la cantidad de resultados de brechas económicas de género, que afecta negativamente a los largometrajes dirigidos por mujeres, ha ido disminuyendo a lo largo de los años de estudio. En 2019 se obtenían 8 resultados de brechas económicas de género, en 2020 y 2021 disminuyen a 7 y en 2022 han resultado 4. En 2022 estas brechas se obtienen, además, en su mayoría, en comunidades que implementan el baremo, pero veíamos que el origen de la brecha deviene, en gran medida, en mezclar datos que atienden a líneas de producción y desarrollo. Es decir, de manera individual cada línea de ayuda no presenta brechas económicas tan elevadas, pero al identificar más títulos liderados por mujeres en aquellos formatos donde los importes de ayuda son menores, trasladan al sumatorio brechas alarmantes.

Por ello sería también interesante tratar de realizar el estudio sobre las ayudas procedentes de las diferentes comunidades autónomas desde otro prisma o variable que puedan ser más comparables. Como, por ejemplo, realizar las comparativas atendiendo a la tipología de las líneas de ayuda y no a través de los datos generales. Es decir, comparar los resultados obtenidos tras las líneas de desarrollo y por otro lado las de producción.

En definitiva, continuamos asumiendo las limitaciones encontradas en una aproximación tan genérica y se traslada la recomendación de llevar a cabo un estudio más exhaustivo para determinar de más concreta las causas de las persistentes brechas económicas. De hecho, un ideal sería realizar diagnósticos o estudios regionales por cada comunidad autónoma para identificar cual es la realidad del propio territorio.

## OBJETIVO 4

### Programa IBERMEDIA: Ayudas a la Coproducción y al Desarrollo de largometrajes con perspectiva de género. 2017-2022

---

IBERMEDIA se define como un programa destinado a promover la coproducción cinematográfica entre los países miembros. Este programa ofrece estímulos a través de diversas líneas de ayuda, que incluyen apoyos a la coproducción y al desarrollo de largometrajes.

El objetivo de este estudio es conocer cuántos proyectos liderados por mujeres participan y son beneficiarios de las ayudas de coproducción y desarrollo. También se busca identificar si existe una distribución económica diferencial basada en el género de los líderes en los diferentes momentos del proceso. Además, se realizará un análisis histórico de estas ayudas, utilizando datos recopilados durante cinco años consecutivos.

Las líneas de ayudas lanzadas desde IBERMEDIA se organizan en torno a diferentes fases que van desde la presentación de los largometrajes como candidatos a las ayudas hasta la obtención de la mismas. Dentro de sus fases, acotamos el estudio a las fases de preselección y selección dentro de estas líneas de ayuda. La preselección se refiere a aquellos largometrajes que han superado el proceso administrativo y la evaluación técnica realizada por un equipo de analistas. Sin embargo, algunos de estos largometrajes preseleccionados no reciben ayuda debido a limitaciones económicas. Por otro lado, los seleccionados son aquellos que obtienen financiación del fondo establecido.

En cuanto a la metodología se emplea un enfoque cuantitativo con una perspectiva de género. La muestra se limita a las convocatorias mencionadas de coproducción y desarrollo, así como a los momentos de preselección y selección del proceso.

Para llevar a cabo este estudio, hemos contado con la colaboración de IBERMEDIA España, quienes han proporcionado datos de manera directa. Gracias a esta colaboración, podemos analizar los resultados de ambas ayudas correspondientes al año 2022, así como disponer de un histórico que abarca desde 2017.

## 1. IBERMEDIA y el liderazgo de las mujeres en 2022

---

El programa de Ibermedia, incluyendo las líneas de ayuda a la coproducción y el codesarrollo 2022, ha valorado un total de 132 largometrajes que han llegado a la fase de preselección del proceso. Finalmente, 75 largometrajes han conseguido ser los seleccionados y, por tanto, beneficiarios de las ayudas la coproducción y el codesarrollo 2022.

Respecto a los importes, cabe recordar que las cuantías señaladas reflejan cantidades en dólares. Por ello, obtenemos que, entre ambas líneas de ayuda, se ha destinado un importe total de 8.712.574 de dólares para subvencionar los 75 largometrajes finalistas.

Tabla nº 73 Datos globales según el momento del proceso, nº, importe total y media económica por largometraje 2022.

	Nº	Solicitado	Media
Preseleccionados	132	11.668.862	88.400,46
Seleccionados	75	8.712.574	116.167,65

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

En cuanto a la ocupación de los principales cargos de liderazgo fílmico en el momento de preselección, obtenemos que la presencia de mujeres se sitúa en torno al 30%. En concreto, el 33% de los largometrajes preseleccionados están dirigidos por mujeres, el 30% están guionizados y el 32% están producidos por estas. Sobre la ocupación mixta los porcentajes corresponden con un 2% en la dirección, un 15% sobre el guion y un 32% en producción. Los porcentajes mayoritarios se encuentran en la ocupación masculina, a excepción del cargo de producción que puntúa superior a la modalidad mixta. Los largometrajes dirigidos por hombres ocupan el 65%, en el caso del guion el 55% y en producción un 29% del total.

Los resultados económicos obtenidos a partir de la diferencia entre los importes medios solicitados por modalidad de liderazgo señalan la existencia de una brecha económica de

género independientemente del cargo al que refiramos. De media, los largometrajes dirigidos por mujeres han solicitado importes inferiores a los dirigidos por hombres y dicha diferencia o brecha se sitúa en un -10%. La brecha económica de género se reduce a un -8% en el cargo de guion y hasta un -6% sobre el guion.

Tabla nº 74: Datos globales 2022, preselección por cargo: representatividades y distribución económica.

TOT.	Dirección			Guion			Producción		
	M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H
PRES	43	3	86	39	20	73	42	52	38
%REP	33%	2%	65%	30%	15%	55%	32%	39%	29%
IMP	3.214.797	413.750	8.040.315	2.665.234	2.367.813	6.635.815	3.742.972	4.975.667	2.950.223
%IMP	28%	4%	69%	23%	20%	57%	32%	43%	25%
MED	132.374	137.917	146.391	133.941	151.636	143.085	136.799	142.532	149.056
DIF	-14.017	-8.474		-9.144	8.551		-12.258	-6.524	
%DIF	-10%	-6%		-6%	6%		-8%	-4%	

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

Pasando a los datos sobre los largometrajes seleccionados, encontramos representatividades cercanas a los porcentajes obtenidos en el momento anterior, pero la brecha económica de género obtenida en la selección es exponencialmente superior a la obtenida la preselección.

El 33% de los largometrajes seleccionados están dirigidos por mujeres y estos han recibido, de media, un 61% menos de importe económico que los de dirección exclusiva de hombres. Esta brecha llega a un -72% si referimos a la codirección donde dichos largometrajes representan un 3% del total.

Sobre el cargo de guion, los porcentajes se distribuyen en un 31% de largometrajes guionizados por mujeres, un 13% de guion mixto y un 56% de guion exclusivo de hombres. Las brechas económicas de género coinciden en la obtención de un 63% menos de cuantía respecto a la obtenida por los largometrajes guionizados por hombres.

En producción obtenemos que los largometrajes producidos por mujeres representan un 27% y la brecha económica de género resultante frente a los de producción masculina es

de un -82%. Los largometrajes con producción mixta representan un 39% y, de nuevo la brecha económica de género, se establece en un -81%. Los largometrajes producidos en exclusiva por hombres representan un 35%.

Tabla nº 75: Datos globales Seleccionados por cargos 2022: representatividades y distribución económica.

TOT	Dirección			Guion			Producción		
	M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H
SELC	25	2	48	23	10	42	20	29	26
%REP	33%	3%	64%	31%	13%	56%	27%	39%	35%
IMP	1.519.953	137.000	7.055.621	1.264.641	613.594	6.834.339	1.135.890	2.112.268	5.464.416
%IMP	17%	2%	81%	15%	7%	78%	13%	24%	63%
MED	94.537,68	68.500	240.835,27	93.888,68	95.111,71	254.633,69	88.277,85	94.570,72	485.790,83
DIF	-146.297,60	-172.335,27		-160.745,01	-15.9521,98		-397.512,97	-391.220,11	
%DIF	-61%	-72%		-63%	-63%		-82%	-81%	

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

Obtenemos por tanto que, pese a que las representatividades se mantengan masculinizadas en ambos momentos del proceso, no varía significativamente si nos referimos a la representatividad alcanzada en la preselección o la selección. Pese a esta masculinización de inicio en ambos procesos podemos también interpretar que, incluyendo los datos de la modalidad de cargo mixto, la distribución por sexo queda más cercana o dentro de parámetros de distribución equitativa. Respecto a los aspectos económicos, las brechas de género, que también son constantes en ambos procesos, se multiplican cuando pasamos de preseleccionados a seleccionados. En los casos de liderazgo mixto ocurre lo mismo: su representatividad no varía mucho de la preselección a la selección, pero las brechas también se acentúan.

Procedemos a desagregar por tipo de ayuda donde los largometrajes pertenecientes a la línea de Codesarrollo representan un 35% del total de largometrajes preseleccionados y los de línea de coproducción representan un 65% de este cómputo. Sobre los largometrajes seleccionados, el 33% de ellos pertenecen a la línea de codesarrollo y el 67% a la línea de coproducción. En cuanto al aspecto económico, la línea de ayuda al Codesarrollo ha dispuesto del 7% del importe total destinado a la subvención de

largometrajes seleccionados mientras que la línea de Coproducción ha destinado el restante el 93%.

### 1.1. Línea de subvención Codesarrollo.

En la línea de ayuda al Codesarrollo han llegado 46 largometrajes a la fase de preselección. Según la ocupación del cargo de dirección obtenemos que el 39,13% de los largometrajes están dirigidos por mujeres y el 60,87% están dirigidos por hombres. Sobre la modalidad de liderazgo tras el cargo de guion obtenemos que el 41,30% están guionizados por mujeres, el 6,52% coguionizados y el 52,17% guionizados por hombres. La representatividad tras la producción se distribuye en un 28,26% de los largometrajes producidos por mujeres, el 32,61% con producción mixta y el 39,13% con producción masculina.

Como podemos observar, son porcentajes de distribución casi equitativos en dirección, y en guion la distribución está ya dentro de esta categoría. Sobre la producción encontramos mayor diversidad de reparto, lo cual también es positivo y, además, podríamos considerar también equitativo si tenemos en cuenta el criterio de mujeres tras el cargo donde se junta la ocupación exclusiva de mujeres y la ocupación mixta.

Tabla nº 76: Codesarrollo 2022, preseleccionados: representatividades y distribución económica.

COD	Dirección			Guion			Producción		
	M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H
PRES	18	0	28	19	3	24	13	15	18
%REP	39,13%	0,00%	60,87%	41,30%	6,52%	52,17%	28,26%	32,61%	39,13%
IMP	243.145	0	420.332	258.145	45.000	360.332	182.153	203.197	278.127
%IMP	36,65%	0,00%	63,35%	38,91%	6,78%	54,31%	27,45%	30,63%	41,92%
MED	13.508,06	0,00	15.011,86	13.586,58	15.000,00	15.013,83	14.011,77	13.546,47	15.451,50
DIF	-1.503,80			-1.427,25	1.413,42		-1.439,73	-1.905,03	
%DIF	-10,02%			-11%	10,40%		-9,32%	-12%	

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

Respecto a los importes solicitados, obtenemos que los largometrajes liderados por mujeres solicitan de media importes inferiores a los liderados por hombres. Las brechas económicas de género aparecen con independencia del cargo que ocupen las mujeres tras el largometraje. Dicha brecha representa un -10,02% sobre el cargo de dirección, un -11% sobre el de guion y un -9,32% sobre el de producción.

Llegamos a la selección y obtenemos que 25 largometrajes han sido los que finalmente reciben la ayuda a Codesarrollo. La representatividad de títulos dirigidos por mujeres es del 32%, lo cual supone que han descendido 7,13 puntos porcentuales respecto al momento de preselección, donde representan un 39,13%. Este descenso en representatividad en los largometrajes liderados por mujeres lo vamos a encontrar también sobre el resto de los cargos. En el caso de la ocupación de guion, su representatividad pasa de un 41,30% a un 36% y sobre la producción el descenso va del 28,26% al 24%. Es decir, se desciende 5,30 puntos en guion y 4,26 en producción.

En relación a la modalidad de liderazgo mixto, la representatividad de títulos coguionizados pasa de un 6,52% a un 12%, aumentando en 5,48 puntos, y la producción mixta desciende 16,61 puntos porcentuales, de un 32,61% de representatividad en la preselección a un 16% de representatividad en el momento de selección.

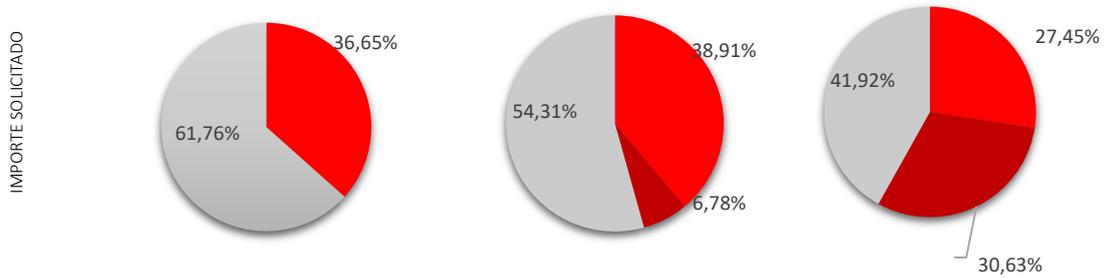
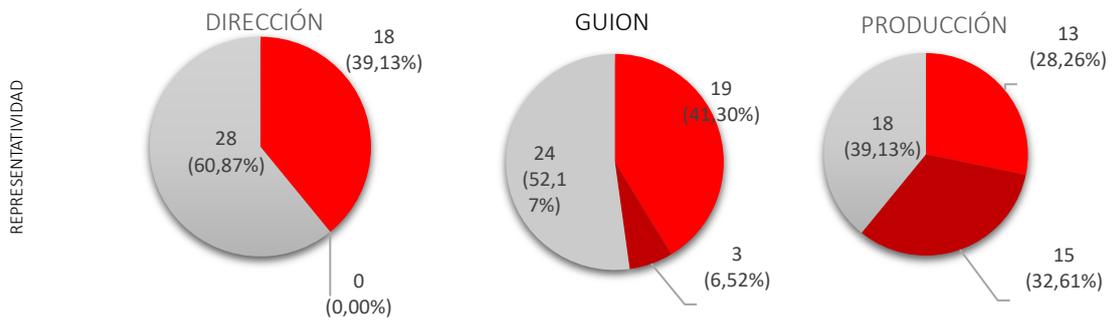
Tabla nº 77: Codesarrollo 2022, seleccionados: representatividades y distribución económica.

COD	Dirección			Guion			Producción		
	M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H
SEL	8	0	17	9	3	13	6	4	15
%REP	32,00%	0,00%	68,00%	36,00%	12,00%	52,00%	24,00%	16,00%	60,00%
IMP	77.500	0	498.188	89.641	39.141	446.906	75.000	48.000	452.688
%IMP	13,46%	0,00%	86,54%	15,57%	6,80%	77,63%	13,03%	8,34%	78,63%
MED	9.687,50	0,00	29.305,18	9.960,11	13.047,00	34.377,38	12.500,00	12.000,00	30.179,20
DIF	-19.617,68			-24.417,27	-21.330,38		-17.679,20	-18.179,20	
%DIF	-66,94%			-71%	-214,16%		-58,58%	-60%	

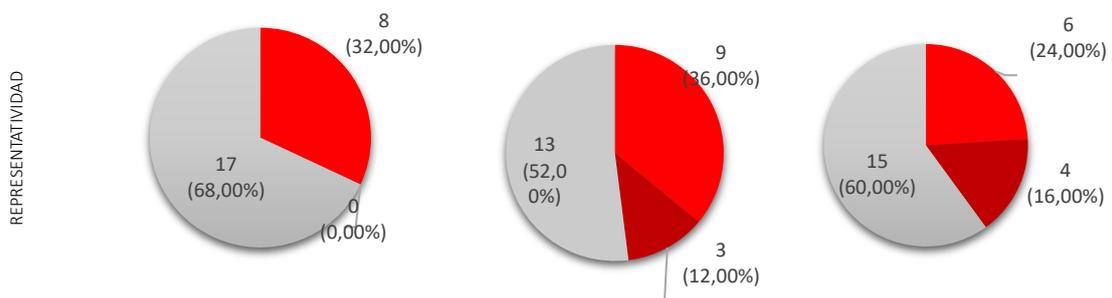
Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA

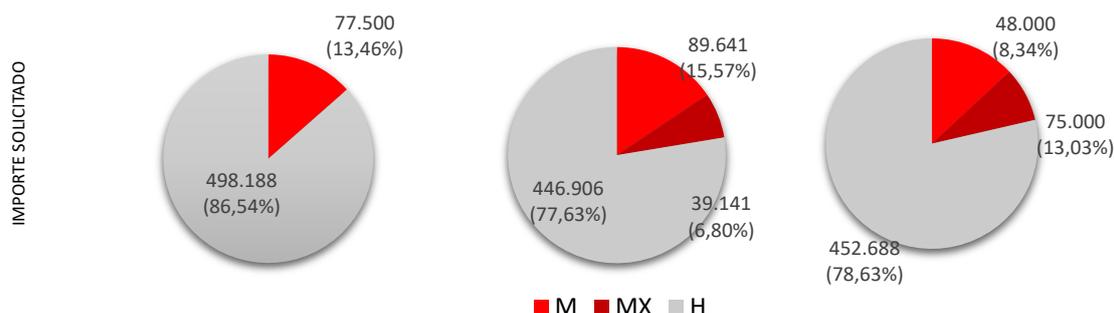
Sobre los aspectos económicos, observamos que las brechas de género aumentan exponencialmente de un momento a otro del proceso. Es decir, la brecha económica de género pasa de ser de un-10% en los largometrajes dirigidos por mujeres en el momento de la preselección a un-66,94% en la selección. Sobre el cargo de guion se parte de una brecha de un-11% en la preselección hasta llegar a un-71% en los seleccionados. Y sobre el cargo de producción, se pasa de una brecha del-9% a una del-58,58%.

Codesarrollo-Preseleccionados 2022



Codesarrollo-Seleccionados 2022





## 1.2. Línea de subvención Coproducción.

En la línea de Coproducción se han registrado un total 86 largometrajes preseleccionados de los cuales han sido seleccionados el 58% de ellos, es decir, 50 en total. En cuanto a su distribución en base al sexo, identificamos que los largometrajes de liderazgo exclusivo de mujeres en el momento de la preselección suponen, de media, un 29% los de liderazgo femenino, 22% los mixtos y un 49% los de liderazgo exclusivo de hombres.

Los largometrajes dirigidos por mujeres en la preselección suponen un 29,07% de los largometrajes, los de dirección mixta un 3,49% y la dirección exclusiva de hombres un 67,44%. En cuanto a la ocupación del cargo de guion de estos largometrajes, 23.26% presentan una ocupación exclusiva de mujeres, 19,77% de cargo mixto y un 56,98% de ocupación exclusiva de hombres. Finalmente, sobre el cargo de producción la distribución es de un 33.72% femenina, 42.02% mixta y 23.26% masculina.

Tabla nº 78: Coproducción 2022, preseleccionados: representatividades y distribución económica.

COP	Dirección			Guion			Producción		
	M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H
PRES	25	3	58	20	17	49	29	37	20
%REP	29,07%	3,49%	67,44%	23,26%	19,77%	56,98%	33,72%	43,02%	23,26%
IMP	2.971.652	413.750	7.619.983	2.407.089	2.322.813	6.275.483	3.560.819	4.772.470	2.672.096
%IMP	27,00%	3,76%	69,24%	21,87%	21,11%	57,02%	32,36%	43,36%	24,28%
MED	118.866,08	137.916,67	131.379,02	120.354,45	136.636,06	128.071,08	122.786,86	128.985,68	133.604,80
DIF	-12.512,94	6.537,65		-7.716,63	8.564,98		-10.817,94	-4.619,12	
%DIF	-9,52%	4,74%		-6%	6,27%		-8,10%	-3%	

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

Las brechas económicas de género se sitúan en un -9,52% cuando hablamos de la ocupación del cargo de dirección, de un -6% en guion y del -8,10% en producción. Es decir, de nuevo los largometrajes que cuentan con mujeres tras los diferentes cargos de liderazgo presentan proyectos con solicitudes económicas inferiores a los liderados por hombres.

En cambio, la modalidad mixta presenta importes superiores a los de liderazgo masculino si atendemos a los cargos de dirección, donde se diferencian en un 4,74%, y de guion, con un 6,27%. En producción la brecha se mantiene negativa respecto a la producción realizada en exclusiva por hombres. No obstante, la diferencia o brecha económica de género es leve, de un -3%.

Pasamos a los largometrajes seleccionados, donde estos suman un total de 50, y encontramos que la representatividad de títulos liderados por mujeres aumenta respecto al momento previo de la preselección. De manera concreta, los largometrajes dirigidos por mujeres suponían un 29,07% en los preseleccionados y llegan a ocupar un 34% en los seleccionados. Los largometrajes de dirección mixta representaban un 3,49% en la preselección y llegan a un 4% en los seleccionados. Únicamente descienden en representatividad los de dirección masculina que, ocupando un 67,442% en los preseleccionados, pasan a ocupar 62% del cómputo total de seleccionados.

Tabla nº 79: Coproducción 2022, seleccionados: representatividades y distribución económica.

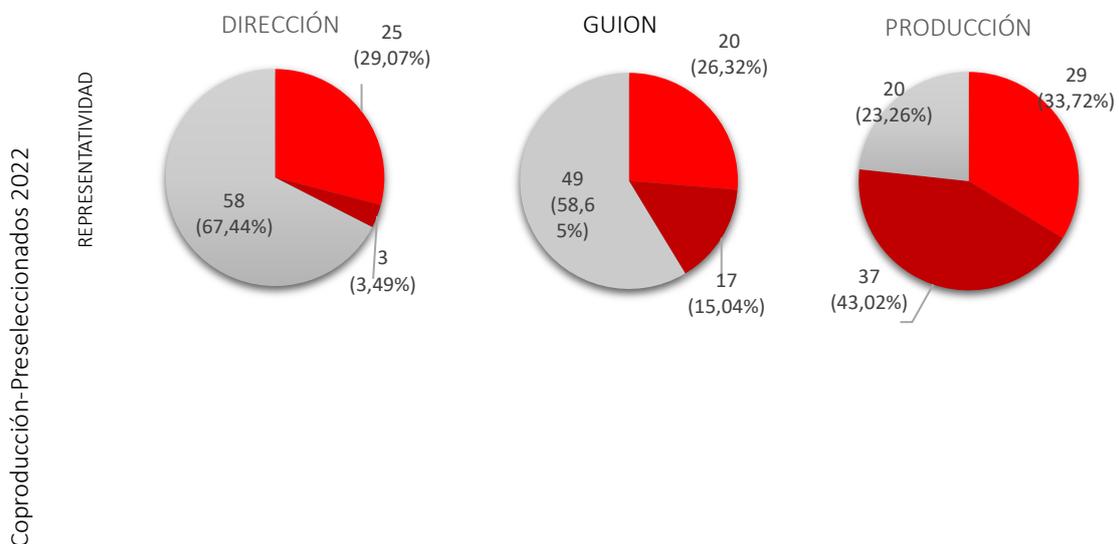
COP	Dirección			Guion			Producción		
	M	MX	H	M	MX	H	M	MX	H
SEL	17	2	31	14	7	29	14	25	11
%REP	34,00%	4,00%	62,00%	28,00%	14,00%	58,00%	28,00%	50,00%	22,00%
IMP	1.442.453	137.000	6.557.433	1.175.000	574.453	6.387.433	1.060.890	2.064.268	5.011.728
%IMP	17,73%	1,68%	80,59%	14,44%	7,06%	78,50%	13,04%	25,37%	61,59%
MED	84.850,18	68.500,00	211.530,10	83.928,57	82.064,71	220.256,31	75.777,86	82.570,72	455.611,64
DIF	-126.679,92	-143.030,10		-136.327,74	-138.191,60		-379.833,78	-373.040,92	
%DIF	-59,89%	-67,62%		-62%	-62,74%		-83,37%	-82%	

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

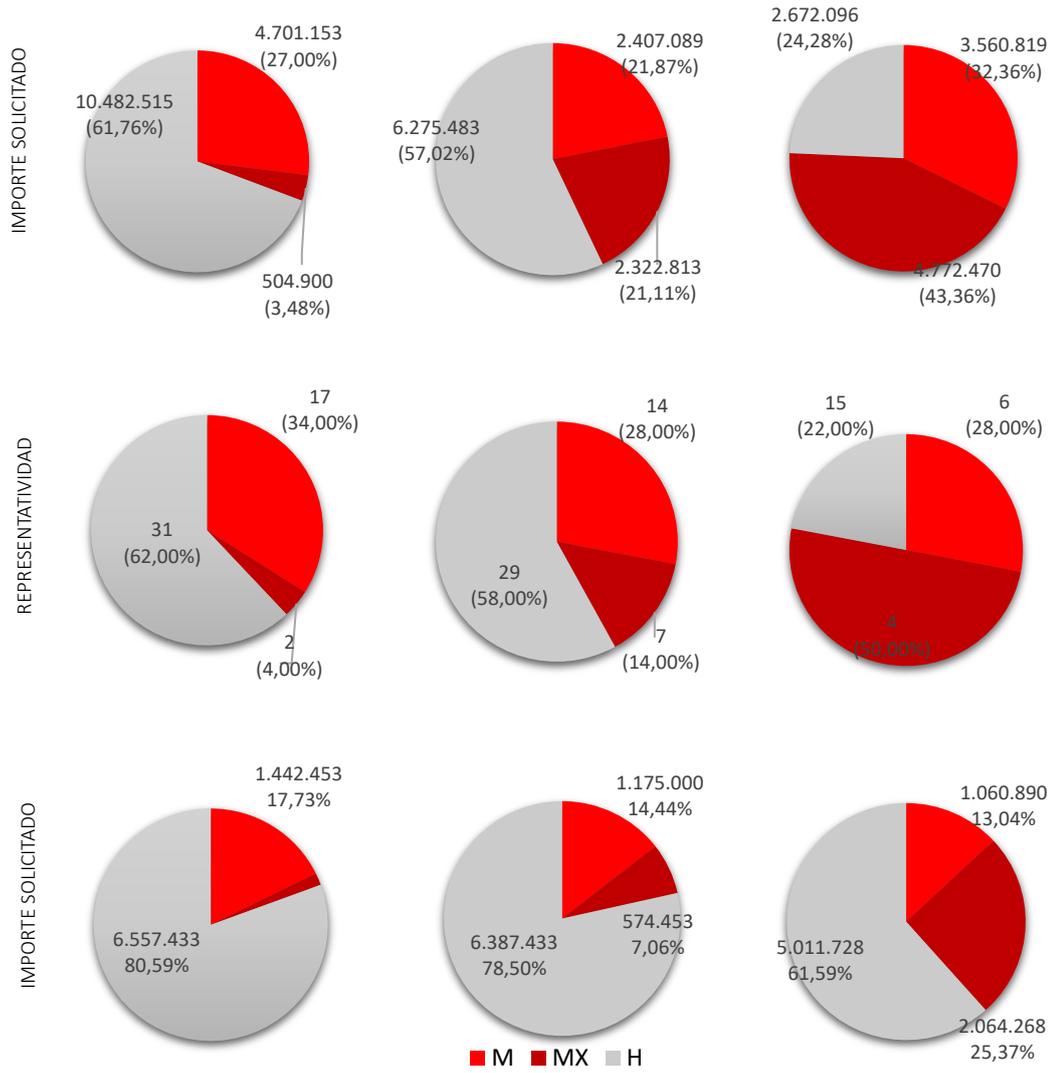
Tras el guion sobre los largometrajes seleccionados, los liderados por mujeres representan un 28%, 4,74 puntos más que en la preselección. En el caso de los largometrajes coguionizados estos descienden 5,77 puntos porcentuales respecto al momento anterior, ya que pasan de un 19,77% a un 14% en selección. Y la representatividad de los largometrajes guionizados por hombres aumenta 1,02 puntos hasta llegar a una representatividad del 58%.

Sobre el cargo de producción obtenemos que la representatividad de títulos liderados por mujeres disminuye en 5,72 puntos respecto al momento anterior hasta llegar a situarse en un 28%. Tras la modalidad mixta de producción se aumenta 6,98 puntos hasta llegar a representar un 50% del total. Y la modalidad de liderazgo masculina disminuye en 1,26% tras partir de un 23,26% en la preselección a un 22,00% en la selección.

Si nos referimos a los resultados económicos, las brechas de género vuelven a incrementarse exponencialmente cuando llegamos al momento de la selección. En concreto, la brecha económica de género llega a ser de un -59.89% cuando hablamos de la dirección, de un -62% sobre el guion y llegando a un -83,37% sobre el cargo de producción. Estas brechas también aumentan si aludimos al liderazgo mixto, que llegan a un -67,62% sobre la dirección, sobre el guion a un -62,74% y sobre el cargo de producción pasa a ser -82%.



Coproducción-Preseleccionados 2022



## 2. Comparativa anual por línea de subvención IBERMEDIA: 2017- 2022

---

El estudio sobre el programa de ayudas IBERMEDIA incluye las convocatorias de coproducción y codesarrollo celebradas desde 2017. Con ello, contamos con resultados que incluyen un periodo temporal de seis años consecutivos. El volumen de los datos de los que disponemos es muy elevado, por lo que nos centraremos en exponer aquellos de mayor relevancia como son las alusiones a la representatividad de títulos con sus diferentes modalidades de liderazgo y las brechas económicas obtenidas. No obstante, al final del objetivo se ofrece una relación de tablas con todos los datos disponibles.

### 2.1. Comparativa anual sobre la línea de ayuda a la Coproducción de largometrajes.

Tras la línea de coproducción se contabilizan un total 763 largometrajes preseleccionados y 370 seleccionados y que, por ende, han recibido subvención. Es decir, el 48% de los largometrajes que han pasado por estos programas de subvención han conseguido ser beneficiarios para lo cual se han destinado 32.546.225 dólares.

Tabla 80: Comparativa según momento del proceso e importes económicos.

AÑO	PRESELECCIONADOS			SELECCIONADOS		
	LARGOS	IMP. SOLICI	MEDIA	LARGOS	IMP. CONCE	MEDIA
2017	103	12.295.217	119.371,04	51	3.639.523	71.363,20
2018	103	12.885.871	125.105,54	52	3.941.040	75.789,23
2019	107	13.673.201	127.786,93	58	4.124.435	71.110,95
2020	110	13.213.340	120.121,27	48	3.295.898	68.664,54
2021	208	16.753.888	80.547,54	86	8.832.755	102.706,45
2022	132	11.668.862	88.400,46	75	8.712.574	116.167,65
T	763	80.490.379	661.332,78	370	32.546.225	505.802,02
MEDIA	109	11.498.625,57	94.476,11	52,85	4.649.460,71	72.257,43

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

Si observamos el histórico podemos comprobar que, a lo largo de este tiempo, tanto los largometrajes que llegan a ser preseleccionados como los seleccionados han ido en aumento a la vez que también ha ido aumentando la partida presupuestaria destinada a subvencionar a los mismos. Esta tendencia de crecimiento se rompe tras la inclusión de los datos referentes a 2022, ya que hay un descenso de 11 largometrajes respecto al año anterior acompañado de una reducción monetaria de 120.181 dólares.

### *Coproducción por cargo de dirección*

Comenzamos refiriendo a la evolución sobre la representatividad de los títulos dirigidos por mujeres y obtenemos que, de manera general, estos han ido experimentando un incremento positivo, pero resalta el decrecimiento que se experimenta en 2022 respecto al año anterior.

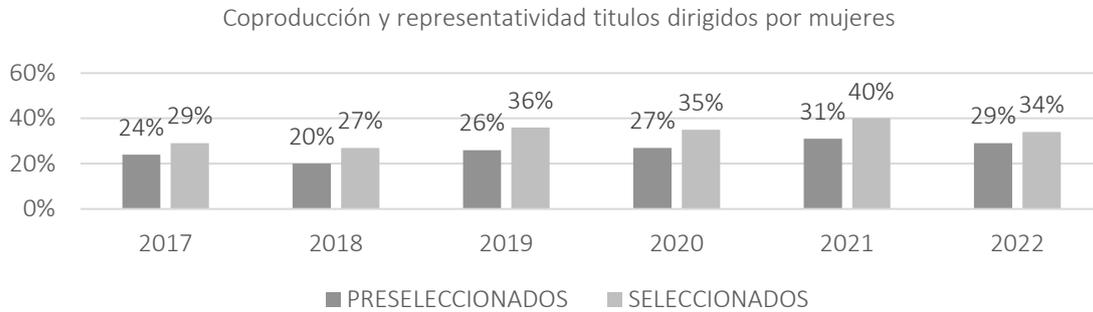
En 2021, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres llega a máximas históricas del 31% sobre los preseleccionados y del 40% -distribución equitativa- en los seleccionados. En 2022 disminuye dos puntos porcentuales (a un 29%) en preseleccionados y 6 puntos porcentuales, hasta un 34%, en seleccionados. Pese a ello, el crecimiento promedio anual resulta positivo en los seis años de estudio.

Tabla 81: Coproducción y dirección. Comparativa anual por momentos del proceso: representatividad y brecha económica.

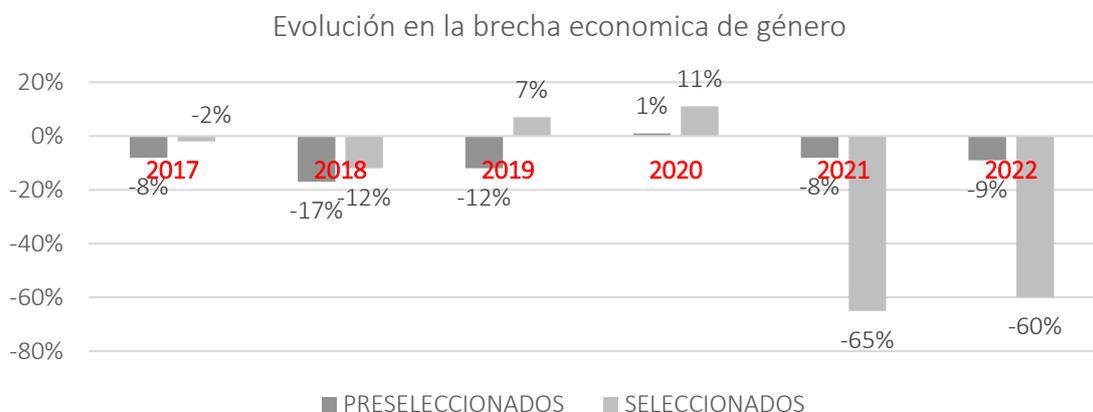
AÑO	PRESELECCIONADOS				SELECCIONADOS				SELECCIONADOS							
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	B.G	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	B.G
2017	25	2	76	103	24%	2%	74%	-8%	15	0	36	51	29%	0%	71%	-2%
2018	21	1	81	103	20%	1%	79%	-17%	14	1	37	52	27%	2%	71%	-12%
2019	28	2	77	107	26%	2%	72%	-12%	21	1	36	58	36%	2%	62%	7%
2020	30	3	77	110	27%	3%	70%	1%	17	2	29	48	35%	4%	60%	11%
2021	42	5	86	113	31%	4%	65%	-8%	21	1	31	53	40%	2%	58%	-65%
2022	25	3	58	86	29%	4%	67%	-9%	17	2	31	50	34%	4%	62%	-60%

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

Otro dato importante es que a lo largo de la comparativa anual, la representatividad de largometrajes dirigidos por mujeres es mayor en el momento de la selección que en la preselección. Lo cual indica que, porcentualmente, llegan más al final del proceso.



En cuanto a la parte económica, los datos apuntan a que las brechas de género, en especial en el momento de selección, se han incrementado exponencialmente en los dos últimos años tras un proceso de reducción y consecución de brechas inversas en 2019 y 2020. En 2017, la brecha de género en los largometrajes seleccionados puntuaba un -2% y en 2018 esta aumentó a un -12%. En 2019 y en 2022 la brecha se torna positiva indicando que los largometrajes dirigidos por mujeres obtuvieron un 7% y un 11% más de importe económico que los largometrajes dirigidos por hombres. En 2021 y 2022 vuelven las brechas económicas con una fuerte intensificación que refieren a que los largometrajes dirigidos por mujeres han obtenido menos de la mitad del importe que han obtenido los de dirección masculina.



Parece ser que, pese a que continúan llegando más largometrajes dirigidos por mujeres a la finalización del proceso, llegan aquellos cuya solicitud de importes son mínimos.

*Coproducción por cargo de guion.*

Los resultados obtenidos sobre el cargo de guion son un tanto parecidos a los obtenidos en el estudio de la dirección. Esta similitud se centra en que los largometrajes liderados por mujeres en ambos procesos han ido incrementando en estos años hasta experimentar un descenso en 2022.

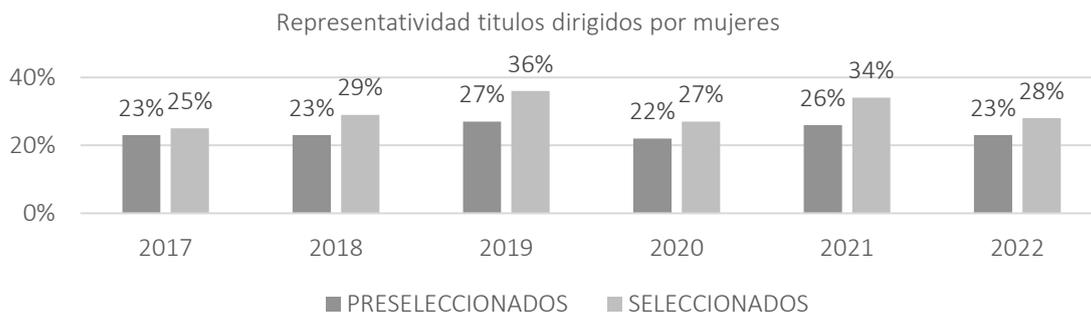
Tabla 82: Coproducción y guion. Comparativa anual por momentos del proceso: representatividad y brecha económica.

AÑO	PRESELECCIONADOS								SELECCIONADOS							
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	B.G	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	B.G
2017	24	15	64	103	23%	15%	62%	-4%	13	8	30	51	25%	16%	59%	9%
2018	24	12	68	104	23%	12%	65%	-13%	15	6	31	52	29%	12%	60%	-14%
2019	29	15	63	107	27%	14%	59%	-5%	21	10	27	58	36%	17%	47%	-9%
2020	24	15	71	110	22%	14%	65%	1%	13	8	27	48	27%	17%	56%	14%
2021	35	20	78	133	26%	15%	59%	-11%	18	6	29	53	34%	11%	55%	-67%
2022	20	17	49	86	23%	20%	57%	-6%	14	7	29	50	28%	14%	58%	-62%

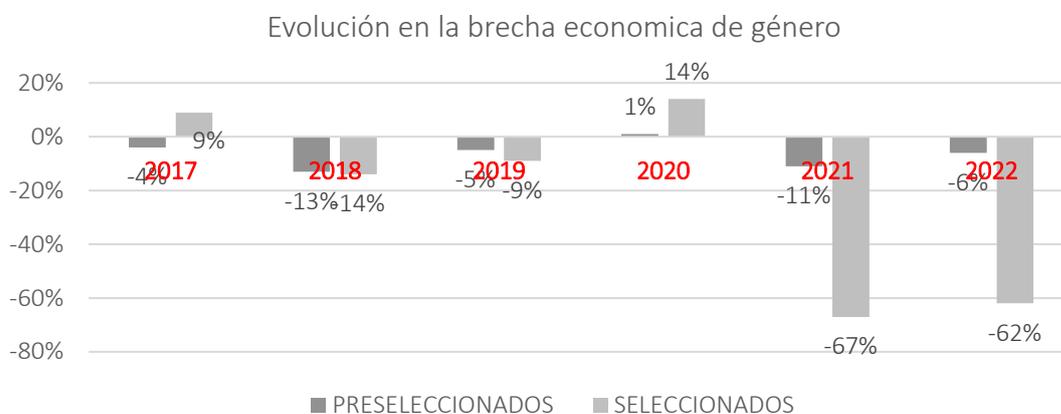
Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

En 2022, la representatividad de títulos guionizados por mujeres en la preselección llega a representatividades mínimas, coincidiendo con los resultados obtenidos en 2017 y 2018. Sobre la selección, sus porcentajes de representatividad también se establecen entre los más bajos del histórico con un 28%, únicamente superior al 25% obtenido en 2017.

Otra cuestión transversal a los resultados de dirección es que también, tras el cargo de guion, se incrementan los títulos liderados por estos si atendemos al momento de la selección frente a la preselección año tras año.



De igual manera también encontramos que las brechas económicas de género parecían tendentes a la reducción de la desigualdad, pero la brecha se rompe y se intensifica en el momento de la selección, tanto en 2021 como en 2022.



*Coproducción por cargo de producción.*

Los largometrajes producidos por mujeres son la modalidad de ocupación menos representativa. En este caso, la modalidad mixta es la que suele alcanzar los porcentajes más altos, incluso superando en ocasiones a la representatividad exclusivamente masculina. Ejemplo de ello lo encontramos en año 2022, donde se obtienen los datos de representatividad más equitativos al momento de la selección y cuyas representatividades se reparten en un 28% de producción realizada por mujeres, un 50% mixta y un 22% masculina.

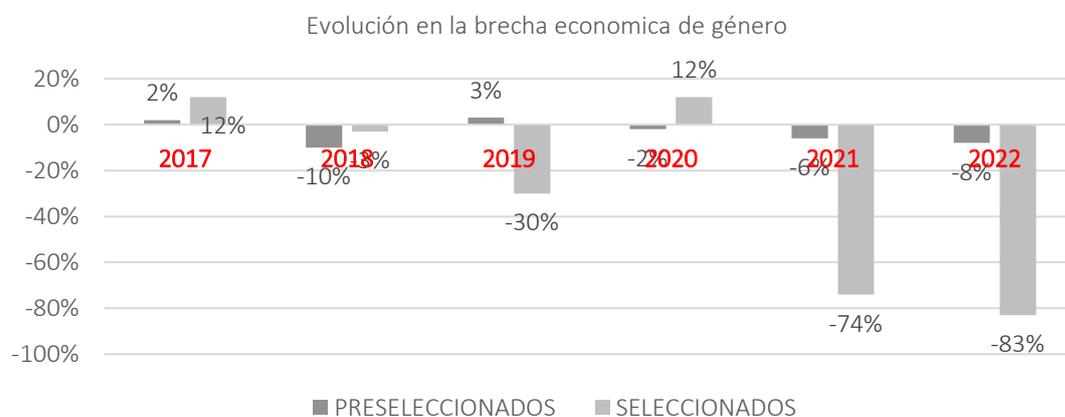
Tabla 83: Coproducción y producción. Comparativa anual por momentos del proceso: representatividad y brecha económica.

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS								
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	B.G	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	B.G
2017	20	46	37	103	19%	45%	36%	2%	10	23	18	51	20%	45%	35%	12%
2018	14	47	42	103	14%	46%	41%	-10%	11	21	20	52	21%	40%	38%	-3%
2019	10	56	41	107	9%	52%	38%	3%	6	33	19	58	10%	57%	33%	-30%
2020	12	51	47	110	11%	46%	43%	-2%	7	22	19	48	15%	46%	40%	12%
2021	39	49	45	133	29%	37%	34%	-6%	10	26	17	53	19%	49%	32%	-74%
2022	29	37	20	86	34%	43%	23%	-8%	14	25	11	50	28%	50%	22%	-83%

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.



Pese a los buenos datos sobre representatividad, las brechas económicas también se han disparado al momento de la selección en los dos últimos años llegando a obtener los largometrajes producidos por mujeres importes entre un-74% y un-83% inferiores a los obtenidos por aquellos con dirección masculina.



## 2.2. Comparativa anual sobre la línea de ayuda al Desarrollo de largometrajes.

En los seis años estudiados 725 largometrajes han sido seleccionados en esta línea de ayuda. De este total han llegado a ser seleccionados y, por tanto, beneficiarios 242. Es decir, se han seleccionado un 33% del total de largometrajes en esta línea de subvención. En total, esta línea de ayuda ha destinado 2.736.644 dólares al codesarrollo de largometrajes.

En el histórico podemos observar cómo la cantidad de largometrajes tanto preseleccionados como seleccionados han ido descendiendo progresivamente. En 2017 se parte de 175 largometrajes preseleccionados y 59 seleccionados y en 2022 se preseleccionan 46 largometrajes de los cuales, 25 llegan a ser seleccionados.

En cuanto a la parte económica, de media los importes solicitados han ido en aumento. Como vemos, en 2017 la media por largometraje era de 13.345,61 \$ por 175 películas y en 2021 se llega a una media de 14.204,26 \$ por 75 largometrajes. La lectura positiva e histórica señala que, aunque hay menos cantidad de largometrajes, los importes que se les ha otorgado han sido superiores al de los años anteriores. De media, los largometrajes seleccionados en 2022 han recibido 143.564,66 \$ más que en 2021.

Tabla 84: Comparativa según momento del proceso e importes económicos.

AÑO	PRESELECCIONADOS			SELECCIONADOS		
	LARGOS	IMP. SOLICITADO	MEDIA	LARGOS	IMP. OTORGADO	MEDIA
2017	175	2.335.482	13.345,61	59	472.730	8.012,37
2018	153	2.093.647	13.683,97	52	509.848	9.804,77
2019	193	2.822.342	14.623,53	55	610.506	11.100,11
2020	129	1.894.798	14.688,36	43	510.849	11.880,21
2021	75	1.065.320	14.204,26	33	632.711	19.173,06
2022	46	11.005.385	239.248	25	8.136.886	162.737,72
<b>TOTAL</b>	725	10.211.589	14.084,95	242	2.736.644	11.308,45
<b>MEDIA</b>	145	2.042.317,8	2.816,99	48,4	547.328,8	2.261,69

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

De nuevo, para exponer los resultados sobre el histórico de las ayudas al desarrollo se procede a presentar los mismos bajo el criterio de los diferentes cargos de liderazgo.

*Desarrollo por cargo de dirección.*

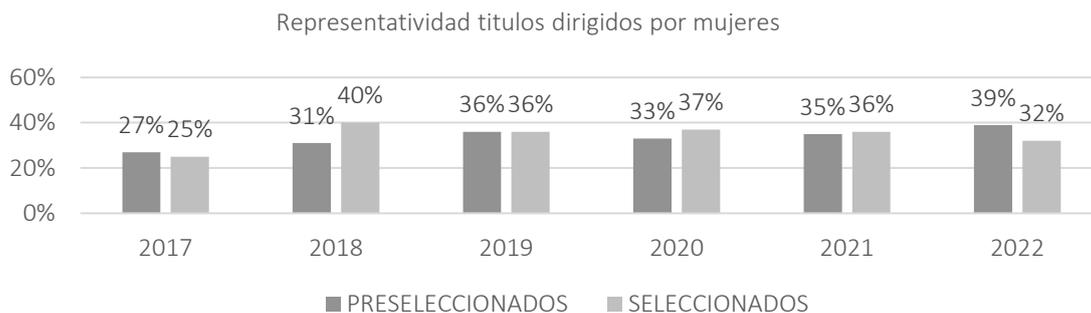
Los títulos dirigidos por mujeres en la línea de desarrollo han sido más representativos año tras año en ambos momentos del proceso y han tendido a alcanzar más representatividad en el momento de la selección frente a la preselección. La excepción a esta tendencia común la identificamos en 2022, donde los títulos dirigidos por mujeres llegan a alcanzar una representatividad máxima histórica, del 34%, en la preselección, pero disminuyen al 32% en la selección, puntuando seis puntos menos que en el año anterior.

Tabla 85: Codesarrollo y dirección. Comparativa anual por momentos del proceso: representatividad y brecha económica.

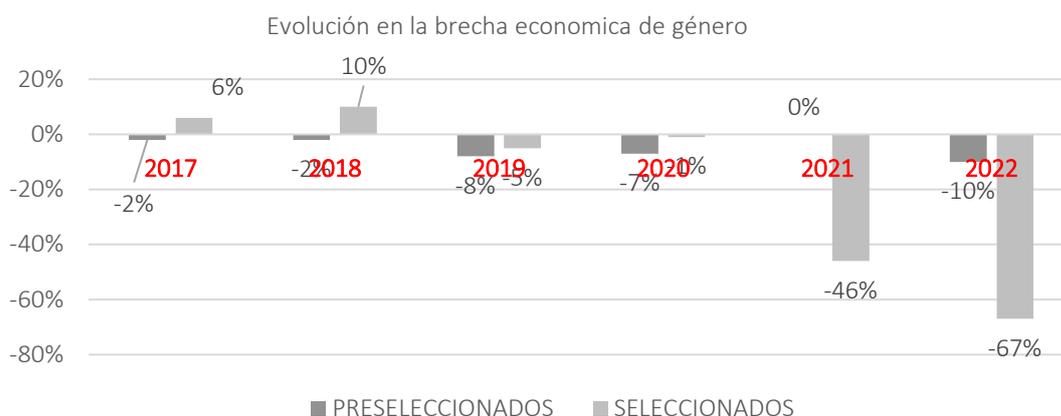
AÑO	PRESELECCIONADOS								SELECCIONADOS							
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	B.G	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	B.G
2017	47	6	122	175	27%	3%	70%	-2%	15	3	41	59	25%	5%	69%	6%
2018	47	5	101	153	31%	3%	66%	-2%	21	2	29	52	40%	4%	56%	10%
2019	70	3	120	193	36%	2%	62%	-8%	20	2	33	55	36%	4%	60%	-5%
2020	42	2	85	129	33%	2%	66%	-7%	16	1	26	43	37%	2%	60%	-1%
2021	26	3	46	75	35%	4%	61%	0%	12	1	20	33	36%	3%	61%	-46%
2022	18	0	28	36	39%	0%	60%	-10%	8	0	17	25	32%	0%	68%	-67%

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

El dato más alarmante del histórico, de nuevo, no recae tanto en la representatividad que los títulos dirigidos por mujeres representan, sino en las diferencias económicas identificadas en ambos momentos del proceso. Comenzando por la preselección, obtenemos que los largometrajes con ambas modalidades de dirección solicitan importes no tan alejados. Esta diferencia, o brecha económica de género, partía de importes mínimos de diferencia en 2017, con una brecha del -2%, y ha ido aumentando hasta representar un -10% en 2022. Importante es también en 2021, que la brecha en preselección directamente desaparece.



Pero el dato preocupante es que, al saltar al momento de la selección, la brecha económica de género de los dos últimos años, 2021 y 2022, se ha disparado hasta representar respectivamente un -65% y un -60% menos de cuantía económica recibida por los largometrajes dirigidos por mujeres frente a los de dirección masculina. En el resto del histórico, la brecha en los largometrajes seleccionados y dirigidos por mujeres tendía a reducirse frente al momento de la preselección, llegando incluso a puntuar datos de brecha inversa en 2019 o 2022.



*Desarrollo por cargo de guion.*

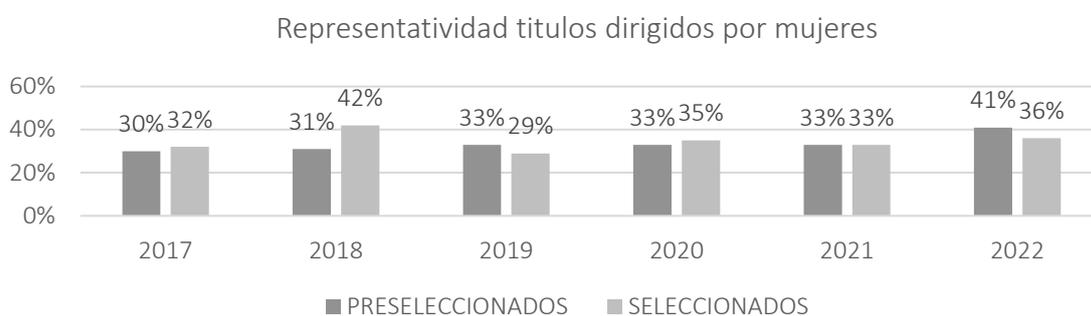
Al igual que en el caso de los resultados de dirección, los títulos guionizados por mujeres han ido creciendo en representatividad en ambos momentos del proceso y han obtenido representatividades superiores en el momento de la selección que en la preselección. La excepción a esta tendencia también la identificamos en 2022, donde los títulos dirigidos por mujeres llegan a alcanzar una representatividad máxima histórica en la preselección con un 41% pero disminuyen al 36% en la selección.

Tabla 86: Codesarrollo y guion. Comparativa anual por momentos del proceso: representatividad y brecha económica.

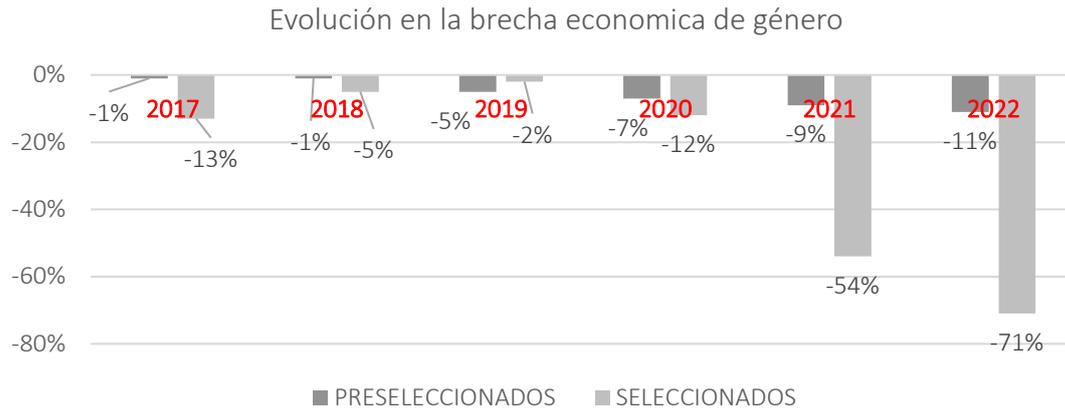
AÑO	PRESELECCIONADOS				M	MX	H	B.G	SELECCIONADOS				M	MX	H	B.G
	M	MX	H	TOTAL					M	MX	H	TOTAL				
2017	53	14	108	175	30%	8%	62%	-1%	19	6	34	59	32%	10%	58%	-13%
2018	47	12	94	153	31%	8%	61%	-1%	22	5	25	52	42%	10%	48%	-5%
2019	63	17	113	193	33%	9%	59%	-5%	16	7	32	55	29%	13%	58%	-2%
2020	43	15	71	129	33%	12%	55%	-7%	15	9	19	43	35%	21%	44%	-12%
2021	25	5	45	75	33%	7%	60%	-9%	11	2	20	33	33%	6%	61%	-54%
2022	19	3	24	46	41%	7%	52%	-11%	9	3	13	25	36%	12%	52%	-71%

Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

Respecto a las brechas económicas, estas presentes a lo largo de todo el histórico e independientemente del momento al que refiramos. Las brechas menos intensas las localizamos en el momento de la preselección y, generalmente, aumentan exponencialmente al llegar a los resultados sobre los largometrajes seleccionados.



El histórico parte de 2017, donde la primera brecha en la preselección es mínima, de un-1%, al igual que en 2018. Al pasar a la selección, estas brechas llegan al-13% y al-5% respectivamente. Pero, de nuevo, en los dos últimos años de estudio obtenemos resultados que apuntan a conversiones de brechas que pasan de un-9% en la preselección a un-54% en la selección en el caso de 2021, y del-11% al-71% en 2022.



*Desarrollo por cargo de producción.*

Los largometrajes producidos por mujeres en la línea de codesarrollo son los que menos índices de desigualdad acumulan tanto en representatividad como en brecha económica. Como podemos comprobar en el histórico, en muchos de los años estudiados la representatividad de estos títulos ha alcanzado a entrar en distribuciones porcentuales propias de los índices equitativos. Esto ha ocurrido además en ambos momentos del proceso como, por ejemplo, en 2018, que se llega a un 42% en la preselección y a un 48% en la selección, o en el año 2020, con datos de un 47% y 53% respecto a dichos procesos.

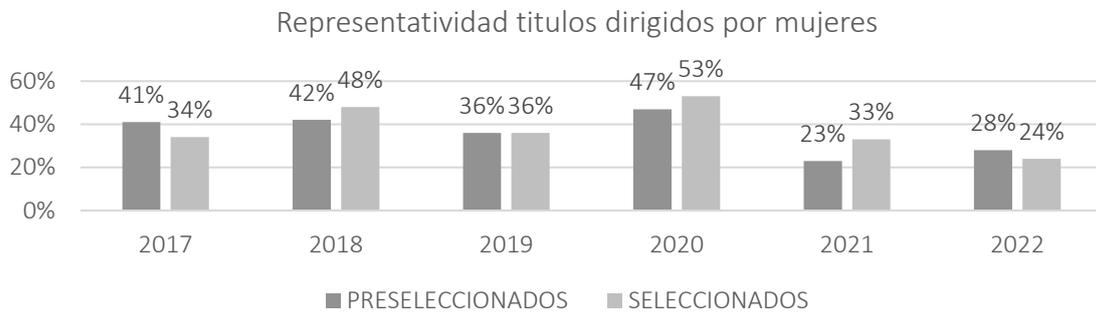
Tabla 87: Codesarrollo y producción. Comparativa anual por momentos del proceso: representatividad y brecha económica.

AÑO	PRESELECCIONADOS								SELECCIONADOS							
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	B.G	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	B.G
2017	72	3	100	175	41%	2%	57%	0%	20	0	39	59	34%	0%	66%	0%
2018	65	16	72	153	42%	10%	47%	-3%	25	6	21	52	48%	12%	40%	-7%
2019	69	1	123	193	36%	1%	64%	9%	19	1	35	55	36%	1%	64%	-1%
2020	60	21	48	129	47%	16%	37%	-9%	23	6	14	43	53%	14%	33%	-12%
2021	17	24	34	75	23%	32%	45%	6%	11	9	13	33	33%	27%	39%	-43%
2022	13	15	18	46	28%	33%	39%	-9%	6	4	15	25	24%	16%	60%	-58%

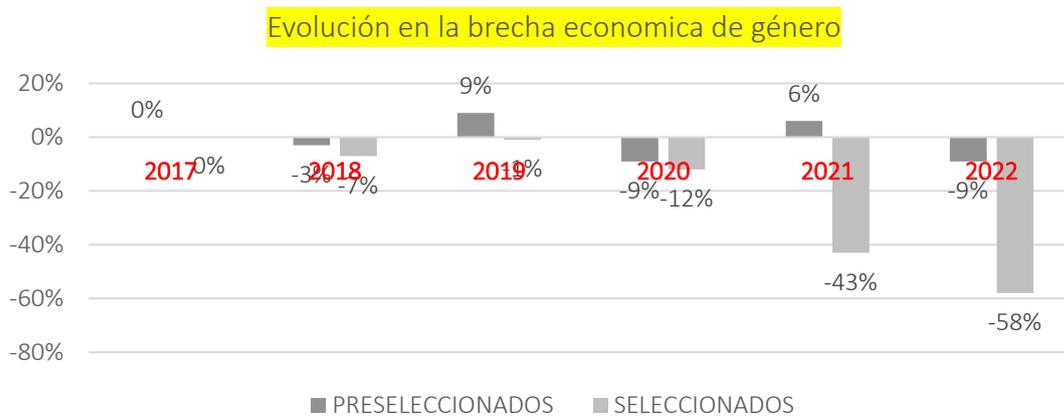
Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

La representatividad de títulos liderados por mujeres tras la producción ha tendido, en cambio, a la reducción porcentual que, como vemos en los dos últimos años, llega a

mínimas de un 23% y un 28 en la preselección en 2021 y 2022 y en la selección a un 33% y 24% respectivamente.



Los datos económicos también han empeorado a lo largo de este tiempo. Aunque en la preselección, de nuevo, las brechas son reducidas, inferiores al-10%, en el momento de la selección aumenta hasta un-43% en 2021 y un-58% en 2022. Esto significa que, en el último año, los títulos producidos por mujeres han recibido importes que son menos de la mitad que los que han recibido los largometrajes producidos en exclusiva por hombres.



**Anexo I: Relación extensa de tabla: Histórico IBERMEDIA.**

**Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.**

**OBJETIVO 5:**  
**LARGOMETRAJES DIRIGIDOS POR MUJERES QUE HAYAN SIDO COMPRADOS O  
COPRODUCIDOS POR TELEVISIONES GENERALISTAS. EVOLUTIVO 2015-2021**

---

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. En el caso de 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 2021, 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 (TVE), como cadena pública. En el caso de las películas contabilizadas en TVE, 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 2021, 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 2022

En el año 2022 las televisiones generalistas estudiadas han apoyado, a través de la compra de derechos o coproducción, un total de 94 largometrajes. Respecto a este total, obtenemos que el 34% de los mismos están dirigidos por mujeres y el restante 66% de los largometrajes están dirigidos por hombres. En base a dicha distribución porcentual podemos indicar que el apoyo a largometrajes por parte de las principales cadenas generalistas españolas en 2022 ha seguido una pauta masculinizada.



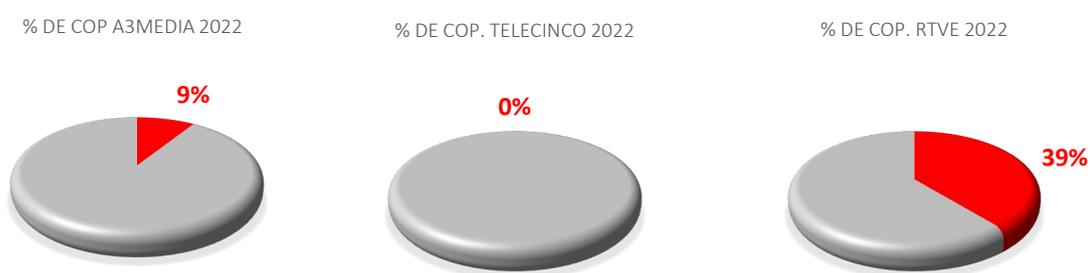
Desagregando los datos por cadena generalistas, obtenemos que Atresmedia Cine ha apoyado un total de 11 largometrajes en 2022, de los cuales el 9% están dirigidos por mujeres y el 91% dirigidos por hombres. En el caso de Telecinco Cinema, el porcentaje de títulos comprados o coproducidos dirigidos por mujeres resultan del 0%, ya que el 100% de los mismos cuentan con hombres tras la dirección. RTVE, por su parte, alcanza porcentajes del 39% de los largometrajes apoyados con dirección de mujeres y el 61% de dirección ocupada por hombres.

Tabla 94. Resultados de la compra y coproducciones de las televisiones generalistas: según cargo de dirección por sexo

2022	M	H	T	M%	H%
ATRESMEDIA	1	10	11	9%	91%
TELECINCO	0	4	4	0%	100%
RTVE	31	48	79	39%	61%
TOTAL	32	62	94	34%	66%

Fuente: elaboración propia basada en a datos obtenidos

En definitiva, observamos que las televisiones generalistas de carácter privado presentan un sesgo de género claro en el ejercicio de la compra o coproducción de los largometrajes, ya que su porcentaje de apoyo a largometrajes liderados por mujeres se sitúa por debajo del 10%. RTVE, cadena pública, en contra posición, presenta una pauta de participación cercana a lo que consideraríamos como una pauta equitativa. Es decir, que el 39% de los largometrajes ayudados estén dirigidos por mujeres, distan en un punto porcentual de los intervalos equitativos que plantea la Ley de Igualdad.



A continuación, vamos a adentrar en el 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. Y podremos comprobar también, no solo como esto actúa en los datos globales, sino también desagregando los resultados por cadena generalista.

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

Los resultados obtenidos en el año 2022 se suman a un histórico que data de 2015. Con ello, podemos indicar que, en los últimos 8 años, las televisiones generalistas estudiadas han apoyado un total de 104 largometrajes liderados por mujeres y 347 liderados por hombres. Es supone en términos porcentuales que el 23% de los largometrajes comprados y o coproducidos en los últimos 8 años están dirigidos por mujeres frente al 77% restante, que están dirigidos por hombres.

Tabla 95. Resultados de las coproducciones de las televisiones generalistas segregados por sexo.

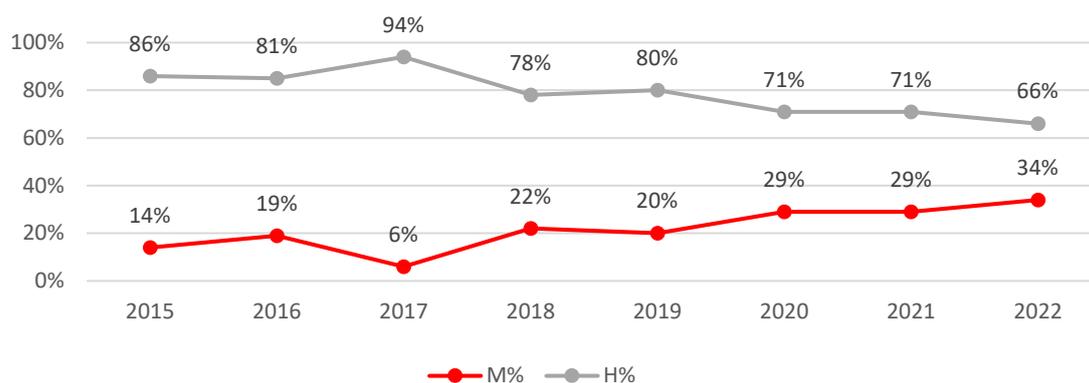
	M	H	T	M%	H%
2022	32	62	94	34%	66%
2021	14	34	48	29%	71%
2020	16	40	56	29%	71%
2019	10	39	49	20%	80%
2018	13	46	59	22%	78%
2017	3	44	47	6%	94%
2016	10	44	54	19%	81%
2015	6	38	44	14%	86%
TOTAL	104	347	451	23%	77%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Si nos detenemos en los resultados obtenidos año por año, observamos un claro crecimiento. En concreto desde, 2015 a 2022, el porcentaje de títulos apoyados y liderados por mujeres ha pasado de representar un 14% a un 34%. Es decir, ha crecido 20 puntos porcentuales en 8 años en estudio. El crecimiento a lo largo de este periodo temporal es progresivo a excepción del año 2017, donde se experimenta un valor suelo del 6% de títulos liderados por mujeres y apoyados por las cadenas generalistas.

En contraposición, los títulos dirigidos por hombres tras el ejercicio de apoyo por parte de las televisiones generalistas han pasado de copar un 86% en 2015 a ocupar un 66% en 2022. En este caso, a lo largo de estos ocho años se experimenta un decrecimiento paulatino en su sobrerrepresentatividad que se dirige hacia porcentajes de distribución más equitativos.

### Evolutivo coproducciones de las televisiones generalistas



Desagregar los datos en función de las diferentes cadenas generalistas y su apoyo a largometrajes desagregados por sexo de quien ocupa la dirección obtenemos que RTVE es la única cadena que presenta un apoyo constante y creciente a los largometrajes dirigidos por mujeres en el ejercicio de compra y coproducción. Frente a ello, se encuentran Atresmedia Cine y Telecinco Cinema cuyas pautas están protagonizadas por las ausencias de títulos liderados por mujeres y la infrarrepresentatividad de los mismos cuando aparecen.

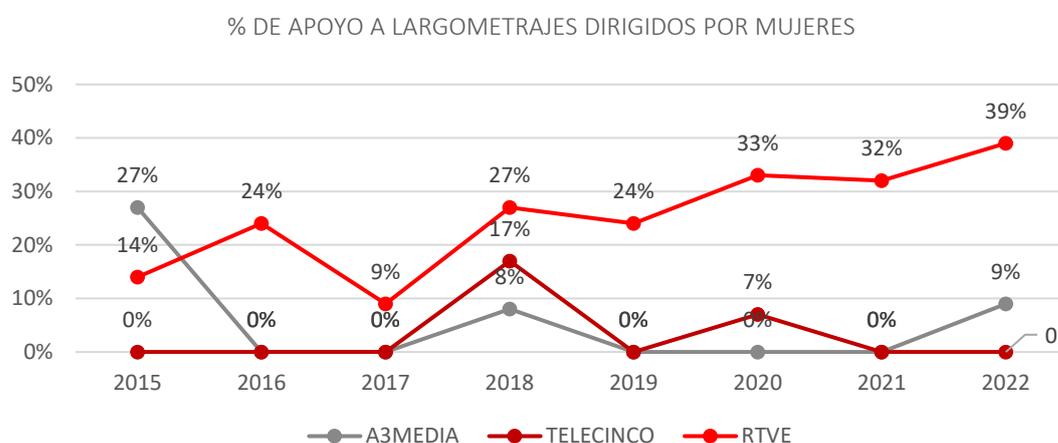
Tabla 96. Resultados del evolutivo diferenciado por televisiones generalistas.

AÑO	ATRESMEDIA CINE					TELECINCO CINEMA					RTVE				
	M	H	T	M%	H%	M	H	T	M%	H%	M	H	T	M%	H%
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	5	60	64	8%	94%	2	31	33	6%	94%	97	256	353	27%	73%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

En estos ocho años de estudio, RTVE es la cadena con mayor porcentaje de apoyo a títulos dirigidos por mujeres. Dicho porcentaje es del 27%, frente al apoyo de Atresmedia Cine o Telecinco Cinema, que han sido del 8% y del 6% respectivamente. El apoyo a títulos dirigidos por mujeres por parte de RTVE ha sido creciente a lo largo de este periodo temporal, aunque con algún descenso marcado, como el acontecido en el año 2017. En total, el porcentaje de títulos liderados por mujeres ha crecido 25 puntos porcentuales desde que se inicia el registro. En 2015, partían de una representatividad del 14% y en 2022 llegan a representar un 39% del total, cuyo valor está cerca de entrar en parámetros equitativos.

Seguimos con Atresmedia Cine y obtenemos que ha apoyado a títulos dirigidos por mujeres en cuatro de los ocho años estudiados. Es decir, en la mitad de ellos. Comenzando por el año 2015, esta cadena apoyó a un total de 6 largometrajes de los cuales, el 33% estuvieron dirigidos por mujeres. Este porcentaje de partida, no solo no se repite, sino que no ha vuelto a ser alcanzado. El resto de los años los largometrajes dirigidos por mujeres se han situado por debajo del 10%.



Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Finalizamos con Telecinco Cinema que se posiciona como la cadena televisiva con menor apoyo a los largometrajes dirigidos por mujeres. En estos 8 años estudiados únicamente hay registro de apoyo a largometrajes dirigidos por mujeres en dos de estos años, es decir

en un 25% de los mismos. Estos dos años de apoyo son 2020, donde apoyaron a 1 largometraje suponiendo un 25% del total, y 2018, apoyando también un largometraje y suponiendo una representatividad del 17%. En los seis años restantes su apoyo es del 100% a largometrajes dirigidos por hombres y del 0% a los dirigidos por mujeres.

En conclusión, mientras que RTVE, la cadena pública, ha ido integrando y aumentando en el apoyo a títulos dirigidos por mujeres como una constante en su pauta de compra o coproducción de largometrajes, las televisiones generalistas privadas continúan con una pauta profundamente masculinizada. Dicha pauta se caracteriza por una excepcional infrarrepresentatividad de títulos dirigidos por mujeres y una norma que se define con la ausencia de dichos títulos.

## Conclusiones generales Capítulo II: Mujeres y economía en el sector cinematográfico del largometraje

---

A lo largo de este capítulo se han abordado cuestiones que se relacionan con el ámbito económico. En concreto, se han abordado cinco objetivos por los que nos hemos aproximado al estudio de los costes, las ayudas estatales, las ayudas autonómicas, impulsoras de largometrajes. En este apartado de conclusiones se exponen los aspectos más relevantes extraídos de cada uno de los objetivos abordados.

- El estudio sobre los costes señala que los largometrajes dirigidos por mujeres manejan importes inferiores a los de sus compañeros análogos. La diferencia se manifiesta en forma de una brecha económica de género y esta se sitúa en un -41%.
- Se identifica que esta brecha procede, en parte, de la acumulación de títulos dirigidos por mujeres en los tipos de largometrajes que manejan costes medios inferiores ya que las brechas desagregadas por tipo de largometrajes son inferiores. En Ficción los títulos dirigidos por mujeres representan un 26% y la brecha se sitúa en -24%. En Documental representan un 53% y la brecha se sitúa en un -6%. En Animación la distribución en base al sexo coincide en un 50% y la brecha obtenida es de un -5%.
- En el histórico del estudio de costes, que abarca 12 años, obtenemos como resultado una constante de brecha económica de género que en la mayor franja de los años estudiados se ha situado entre el -40% y el -60%. Se obtiene también que a lo largo de este tiempo la brecha se está reduciendo poco a poco, con un decrecimiento promedio anual del 2%.
- En un segundo objetivo pasamos a estudiar la representatividad de títulos liderados por mujeres en las ayudas estatales, generales y selectivas, así como el reparto de los recursos económicos que hay detrás de estas. En los datos globales se obtiene que los títulos dirigidos por mujeres representan el 46%, tras el Guion un 40% y en Producción un 83%. En los dos primeros cargos se han obtenido

distribuciones equitativas y en la Producción se refleja una alta feminización. La brecha económica de género calculada tras la ocupación de la dirección se sitúa en un -8%.

- En las ayudas generales, el 42% de los largometrajes que han recibido la ayuda están dirigidos por mujeres, 25% están guionizados por mujeres y el 89% están producidos por mujeres. En las ayudas selectivas, el 49% de los largometrajes están dirigidos por mujeres, tras el cargo de guion representan un 54% y un 77% tras la producción. Las brechas económicas de género obtenidas en ambas líneas de acuerdo con la ocupación de la dirección coinciden en -1%.
- En el histórico de las ayudas observamos un aumento progresivo de la representatividad de títulos dirigidos por mujeres, que han aumentado hasta llegar a establecerse términos equitativos. Por otra parte, la representatividad de títulos liderados por mujeres alcanza, año tras año, mayores porcentajes en las ayudas selectivas que en las generales y esto va a motivar la aparición de la brecha en los datos globales. En cuanto a la parte económica, el histórico también ha evolucionado a resultados más equitativos, pues las brechas económicas de género en ambas líneas de ayudas se han situado en un -1% en 2022.
- Es decir, en ambas líneas de ayuda podemos observar tanto la tendencia de crecimiento en cuanto a representatividad de títulos dirigidos por mujeres como la disminución de la brecha económica de género cuestiones que están estrechamente vinculadas con la evolución de baremo para el fomento de la igualdad presente en las ayudas.
- En cuanto al estudio de las ayudas autonómicas, diferenciamos entre once comunidades que disponen de baremos para el fomento de la igualdad en sus bases de ayudas y tres comunidades que no. En el segundo grupo, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres llega a representar valores máximos del 31%. En cambio, en el primer grupo se obtiene que en ocho de las once comunidades ese porcentaje de representatividad es superado, llegando en tres casos a alcanzar distribuciones equitativas. Dichos casos son Cataluña, con

51% de largometrajes dirigidos por mujeres, Euskadi, con un 44%, y Extremadura, con un 50%.

- Sobre la ocupación del cargo de guion y producción obtenemos una lectura similar. En el grupo de comunidades que implementan el baremo se llega a representatividades superiores de títulos liderados por mujeres y sobre el cargo de producción observamos en términos generales que los porcentajes de representatividad son más elevados que en el resto de cargos.
- Respecto a la distribución de los recursos económicos, en las comunidades autónomas es más complicado identificar pautas comunes. Una de las identificadas es que la cantidad de resultados de brechas económicas de género, que afecta negativamente a los largometrajes dirigidos por mujeres, ha ido disminuyendo a lo largo de los años de estudio. En 2019, se obtenían 8 resultados de brechas económicas de género y en 2022 se reducen a 4. De nuevo, también se identifica que hay brechas económicas producidas por mezclar datos que atienden a líneas de producción y desarrollo con importes muy diferentes. No obstante, y para identificar con exactitud los motivos causantes de las brechas económicas y obtener una lectura general, sería recomendable realizar un estudio más exhaustivo.
- Para concluir, podemos señalar que las Comunidades Autónomas que incluyen un baremo en sus convocatorias para promover la igualdad tienen un impacto significativo en los resultados. Dicho impacto se refleja en que tienen a obtener mayores porcentajes de representatividad títulos dirigidos por mujeres tras los largometrajes que llegan a ser beneficiarios de las ayudas. Es decir, tienden hacia representatividades más equitativas.
- Sobre el programa IBERMEDIA estudiamos las líneas de Codesarrollo y Coproducción. En los largometrajes seleccionados en la línea de Codesarrollo, la representatividad de títulos dirigidos por mujeres es del 32%, en la ocupación del guion su representatividad es de 36% y sobre la producción un 24%. Sobre los aspectos económicos, los largometrajes dirigidos por mujeres puntúan brechas

del -66,94%, sobre el cargo de guion de un -71% y sobre el cargo de producción de -58,58%.

- En la línea de Coproducción, los largometrajes dirigidos por mujeres en la selección suponen un 34%. En cuanto a la ocupación del cargo de guion, el 28% presentan una ocupación exclusiva de mujeres y, finalmente, sobre el cargo de producción la distribución es de un 28%. Las brechas económicas de género se sitúan en un -59,89% cuando hablamos de la ocupación del cargo de dirección, de un -62% en guion y del -83,37% en producción.
- Si observamos el histórico, podemos comprobar que la representatividad de largometrajes dirigidos, guionizados y producidos por mujeres es mayor en el momento de la selección que en la preselección en ambas líneas. Lo cual indica que, porcentualmente, llegan más al final del proceso. En cuanto a la parte económica, los datos apuntan a que las brechas de género, en especial en el momento de selección, se han incrementado exponencialmente en los dos últimos años de estudio.
- Finalmente, sobre el estudio de las televisiones generalistas como agentes de compra de derechos o coproducción de largometrajes españoles en el año 2022, obtenemos que un total de 94 largometrajes han sido apoyados. Respecto a este total, el 34% de los mismos están dirigidos por mujeres y el restante 66% de los largometrajes están dirigidos por hombres. El 9% de los títulos apoyados por Atresmedia Cine están dirigidos por mujeres. En el caso de Telecinco Cinema, el porcentaje es del 0%. Y RTVE, por su parte, alcanza porcentajes del 39% de los largometrajes apoyados con dirección de mujeres.
- En el histórico de las televisiones generalistas como agentes de compra de derechos o coproducción de largometrajes españoles, si nos detenemos en los resultados obtenidos año por año, observamos un claro crecimiento. En concreto, de 2015 a 2022 el porcentaje de títulos apoyados y liderados por mujeres ha pasado de representar un 14% a un 34%.
- Desagregando los datos en función de las diferentes cadenas generalistas, obtenemos que RTVE es la única cadena que presenta un apoyo constante y

creciente a los largometrajes dirigidos por mujeres en el ejercicio de compra y coproducción. Frente a ello se encuentran Atresmedia Cine y Telecinco Cinema, cuyas pautas están protagonizadas por las ausencias de títulos liderados por mujeres y la infrarrepresentatividad de los mismos cuando aparecen.

## Capítulo III

---

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

El reconocimiento público es una forma de valorar el trabajo de las personas dedicadas a un ámbito específico y es también una forma de crear modelos de referencia para el resto. En el caso del sector cinematográfico del largometraje, se identifican dos grandes tipos de reconocimientos: los premios y los festivales. Los premios son un tipo de reconocimiento nominativo que se otorga directamente a una o varias personas y que ponen en valor los aportes que la o el profesional ha hecho al cine. El reconocimiento obtenido a través de los festivales se considera un reconocimiento indirecto, porque el reconocimiento se centra en un hacer concreto, es decir, reconoce el trabajo profesional de cómo se ha desempeñado el cargo en un largometraje determinado.

El objetivo principal de este capítulo es examinar la representatividad de mujeres y hombres tras los cargos de dirección y guion que han recibido reconocimientos en 2022. En un segundo objetivo, se da continuidad al estudio del registro histórico sobre reconocimiento público iniciado en 2015.

De manera adicional, se aborda un subobjetivo que involucra el estudio de todos los cargos por los que las cineastas han sido premiadas en los premios de carácter nacional a lo largo de la historia del cine español. El motivo de ello es identificar posibles patrones de desigualdad en la cultura del reconocimiento en el sector y visibilizar y reconocer el trabajo de todas las cineastas, independientemente del cargo que ocupen. También se presta atención a la importancia de promover referentes diversos que desafíen la segregación horizontal y vertical presente en la estructura del sector cinematográfico. Los

resultados de este subobjetivo se exponen al final del apartado que describe el histórico de reconocimiento público.

Para abordar este capítulo se ha utilizado una metodología cuantitativa siguiendo los mismos criterios y parámetros de estudio que en los informes CIMA anteriores con la finalidad de obtener datos comparables a lo largo del tiempo estudiado. De esta manera, se abarca un período temporal de 8 años, desde 2015 (primer Informe CIMA) hasta 2022.

La muestra de estudio del objetivo general del capítulo se limita al registro de los datos relacionados con la ocupación de los cargos de liderazgo, dirección y guion, a excepción del estudio en profundidad sobre el histórico de premios nacionales, donde, sólo aquí, se incluyen todos los cargos cinematográficos. En cuanto a los tipos de reconocimiento, se incluyen tres premios de carácter nacional y 20 festivales, de los cuales 6 son festivales nacionales y 14 internacionales. En el caso de los festivales nacionales, solo se consideran los largometrajes españoles premiados, mientras que en los festivales internacionales se incluyen tanto los premiados como los seleccionados, debido a la mayor dificultad de competir en un contexto internacional.

<b>Premios</b>	<b>Festivales Nacionales</b>	<b>Festivales Internacionales</b>
<b>de carácter nacional</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.

## I. La representatividad de directoras y guionistas en los diferentes tipos de reconocimientos públicos: Premios y Festivales 2022

---

Comenzando con los resultados relativos a los premios de carácter nacional se obtiene lo siguiente. El Premio Nacional de Cinematografía 2022 ha reconocido el trabajo de la actriz Penélope Cruz. El Goya de Honor 2023 ha recaído sobre el cineasta, escritor, fotógrafo, dibujante y director de escena, Carlos Saura. Y la Medalla de Oro de la Academia de Cine 2022 ha sido otorgada a todas las actrices y actores de América Latina que forman parte del cine español.

Con estos datos, y al estudiar de manera exclusiva los premios que recaen sobre los cargos de dirección y guion, el resultado que incorporamos al estudio pasa a ser del 0% de representatividad de mujeres y del 100% de representación de hombres, ya que únicamente ha sido reconocido un hombre por dichos cargos.

Tabla 97 Premios de carácter nacional en 2022: Dirección y Guion.

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

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Los festivales nacionales e internacionales celebrados en el año 2022 han reconocido de manera indirecta el trabajo de un 30% de mujeres y un 70% de hombres. De manera más concreta, en los festivales nacionales el reconocimiento a directoras y guionistas ha sido de un 36% del total y de un 64% a sus compañeros análogos. En los festivales internacionales, los porcentajes se distribuyen en un 24% y 76% respectivamente.

Tabla 98: Resultados segregados por sexo de los reconocimientos a Dirección y/o Guion en los Festivales Nacionales e Internacionales celebrados en 2022.

	M	H	T	%M	%H
F. Nacionales	13	23	36	36%	64%
F. Internacionales	9	29	38	24%	76%
Total	22	52	74	30%	70%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

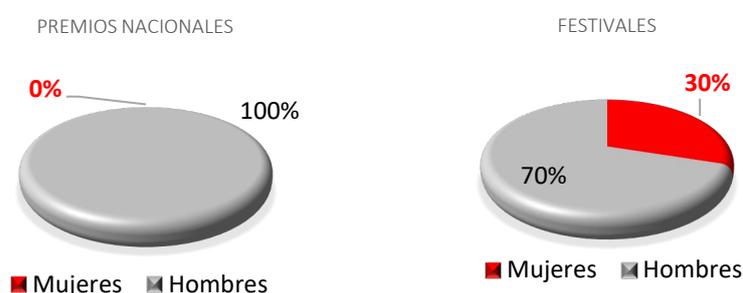
Sumando datos procedentes del reconocimiento de premios y festivales obtenemos que en el año 2022 directoras y guionistas han obtenido el 29% del reconocimiento total mientras que el 71% restante ha recaído sobre sus compañeros análogos.

De manera más exacta, no se ha reconocido a ninguna directora y/o guionista a través de los tres premios nacionales analizados. El porcentaje de reconocimiento a directoras y/o guionistas proviene exclusivamente de los festivales, donde representan un 30% del reconocimiento total. En el caso del reconocimiento a directores y/o guionistas, han obtenido el 100% del reconocimiento procedente de los premios nacionales y un 70% procedente de los festivales.

Tabla 99. Reconocimiento público a cargos de liderazgo 2022: Dirección y Guion.

	M	H	T	%M	%H
Premios Nacionales	0	1	1	0%	100%
Festivales	22	52	74	30%	70%
Total	22	53	75	29%	71%

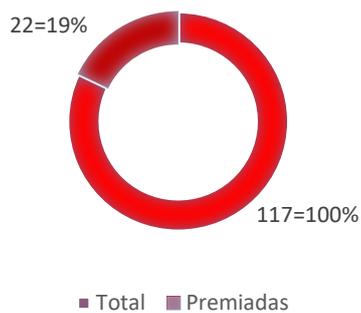
Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos



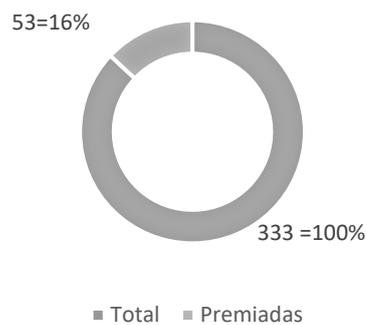
Una vez obtenido el dato sobre el reconocimiento, es importante referir a la frecuencia de este. La frecuencia de reconocimiento permite contextualizar el dato bruto, ya que nos habla del porcentaje de mujeres u hombres reconocidos con relación al número de mujeres y hombres de la muestra total de profesionales al cargo. Para hacer este cálculo se van a utilizar, a modo de referencia, los datos sobre la representatividad de la estructura laboral obtenidos en el objetivo 1 del informe.

Según ello, el número total de mujeres que han ocupado los cargos de dirección y guion en la industria cinematográfica 2022 es de 117, mientras que para los hombres el resultado asciende a 333 profesionales. Poniendo en relación estos datos con los obtenidos sobre el reconocimiento a unas y otros, calculamos la frecuencia de reconocimiento y obtenemos que 19 de cada 100 directoras y guionistas han sido reconocidas a través de premios y festivales en 2022. En el caso de directores y/o guionistas, la proporción corresponde con 16 de cada 100. Es decir, pese a que el porcentaje total de mujeres reconocidas sigue siendo porcentualmente menor que el de hombres, directoras y guionistas tienen una frecuencia de reconocimiento mayor a la de sus compañeros.

Mujeres reconocidas vs mujeres al cargo



Hombres reconocidos vs total hombres al cargo



## II. Evolución sobre la representatividad de directoras y guionistas en los reconocimientos públicos desde 2015: Premios y Festivales

---

Comenzamos el proceso de compilación de los datos obtenidos en el histórico de los informes anteriores de CIMA. Con el informe correspondiente al año 2022, disponemos de un intervalo temporal de 8 años, ya que los primeros resultados se remontan a 2015.

Durante este período de tiempo se han registrado un total de 446 profesionales que han obtenido reconocimiento por su trabajo en los campos de la dirección y el guion. De este total de profesionales, 109 han sido mujeres y 337 hombres, lo que representa un porcentaje del 24% y del 76% respectivamente.

Tabla100. Resultados totales por sexo de los reconocimientos a Dirección y/o Guion en los reconocimientos públicos: 2015-2022.

2015-2022	M	H	T	%M	%H
Premios	2	9	11	18%	82%
F. Nacionales	58	122	180	32%	68%
F. Internacionales	49	206	255	19%	81%
Total	109	337	446	24%	76%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

Al analizar los datos de manera más detallada, se observa que la procedencia del reconocimiento otorgado a las mujeres difiere significativamente de la de los hombres. De hecho, un 18% del reconocimiento obtenido por las mujeres proviene de los premios, es decir, en ocho años y habiendo otorgado 11 premios a estos cargos, únicamente dos han ido dirigidos a mujeres. El restante 82% han ido dirigidos a hombres.

Por otro lado, los festivales nacionales e internacionales han otorgado a las mujeres un 32% y un 19% del reconocimiento respectivamente. Mientras que, en el caso de los hombres, los festivales nacionales e internacionales han otorgado el 68% y el 81% del reconocimiento total.

Es decir, se identifica claramente que el mayor porcentaje de reconocimiento que recae sobre las profesionales procede de festivales, es decir, del tipo de reconocimiento indirecto. En contraposición, los premios directos o nominales recaen mayoritariamente sobre sus compañeros análogos y el reconocimiento procedente de los festivales aparece algo más repartido o menos desigual.

Pasando a considerar la frecuencia de reconocimiento en el período de estudio, de 2015 a 2022, obtenemos que 16 de cada 100 directoras y guionistas han sido reconocidas. En comparación, la frecuencia de reconocimiento de directores y guionistas es de 13 de cada 100. Esto sugiere que, aunque la brecha de género en el reconocimiento sigue siendo significativa, hay una tendencia a un mayor reconocimiento del trabajo de las mujeres

Tabla 101 Resultados totales. Frecuencia de reconocimiento por sexo. 2015-2022.

2015-2022	M	H
Premiadas/os	109	337
Total D Y G	675	2603
Frecuencia	16%	13%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

A continuación, procedemos a exponer los resultados obtenidos por años para observar cómo ha ido evolucionando el reconocimiento público a mujeres y hombres. En las siguientes tablas se puede observar tanto el reconocimiento y la procedencia por tipo de evento como la frecuencia de reconocimiento obtenida por cada año estudiado.

Tabla 102 Reconocimientos Públicos a Dirección y/o Guion y tablas de frecuencias.

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: elaboración propia basada en los resultados de los Informes CIMA 2015-2022.

Comenzando con la evolución sobre los porcentajes brutos de reconocimiento, podemos observar que en todos los años analizados los hombres han obtenido un porcentaje significativamente superior. De hecho, podríamos afirmar que la dinámica del reconocimiento en este sector está históricamente masculinizada ya que, hasta el momento, el reconocimiento a las profesionales tras estos cargos no ha superado el 40% del total otorgado.

Sin embargo, también podemos observar una tendencia claramente creciente en el reconocimiento obtenido por las mujeres en el sector cinematográfico. En 2015 obtuvieron un 11% del reconocimiento y en 2021 llegan a obtener un porcentaje máximo del 37%. Aunque en 2022 se desciendan 7 puntos frente al año 2021, el crecimiento promedio en los 8 años de estudio es positivo: del 15%.

Por parte de los hombres reconocidos observamos una tendencia clara de decrecimiento, ya que parte de un reconocimiento máximo en 2015, del 89%, y llega a mínimas del 63% en 2021. En este caso, la lectura de un decrecimiento es positiva, ya que señala, junto con el crecimiento análogo, que la desigualdad en esta dinámica de reconocimiento tiende a reducirse.

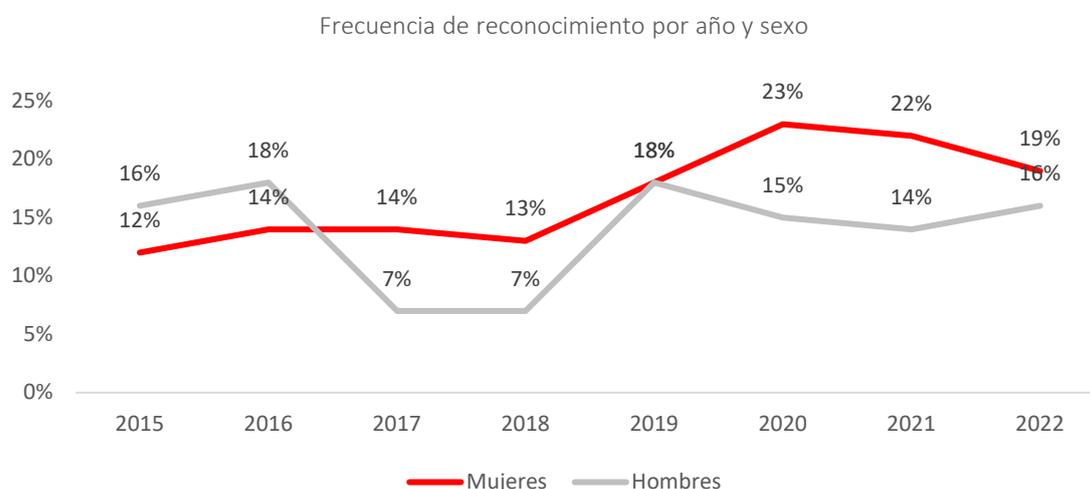


Por otro lado, la frecuencia de reconocimiento nos viene a señalar que, en general, las mujeres han obtenido una frecuencia de reconocimiento más alta que los hombres en la mayoría de los años estudiados. La frecuencia de reconocimiento obtenida por las

profesionales se ha movido entre porcentajes del 12%, en 2015, hasta del 23% en 2022; mientras que la de los hombres ha oscilado entre un 7%, en 2018 y 2019, y máximas del 18% en 2016 y 2019.

La dinámica del reconocimiento por parte de las profesionales se mantiene algo más estable marcando un crecimiento paulatino hasta 2020 y una pequeña decrecida en los años posteriores, lo que hace que la desigualdad entre el reconocimiento de mujeres y hombres tienda a reducir sus distancias o brechas. Cabe también señalar que los dos primeros años la frecuencia de reconocimiento a las profesionales fue inferior a la de sus compañeros, pero en el resto de los años se ha mantenido igual o superior.

Por parte de la evolución en la frecuencia de reconocimiento de los hombres, esta se presenta menos estable y con más oscilaciones. De 2015 a 2016, su frecuencia de reconocimiento fue superior, pero el resto de los años ha experimentado descensos y ascensos un tanto aleatorios que en el último año parece comenzar una reducción de brechas.



En general, a lo largo del histórico observamos que existe una brecha en relación al reconocimiento, pero observamos también cómo a lo largo de este periodo de tiempo la brecha se está reduciendo. Y, por otro lado, la frecuencia de reconocimiento, aunque superior en el caso de las profesionales, también es tendente a la reducción de las brechas de género.

- Apartado adicional: Histórico de Premios de carácter nacional y la representatividad de mujeres por cargos premiados. 1980-2022.

La falta de reconocimiento a las mujeres por ocupar cargos de liderazgo en la industria cinematográfica es una cuestión que se ha repetido a lo largo del tiempo en los premios nacionales. Concretamente, en el apartado anterior, veíamos cómo únicamente en el 25% de los años estudiados directoras y/o guionistas han sido reconocidas frente a una proporción del 88% en el caso masculino.

A raíz de estos resultados surge el interrogante de conocer si esto ha ocurrido sólo en el periodo de tiempo estudiado o se extiende más allá de esta temporalidad. Por ello, recogemos el histórico completo de cada uno de los premios nacionales seleccionados a estudio abarcando así un intervalo temporal de 42 años. De ello obtenemos un registro total de 166 premios otorgados, de los cuales 165 son reconocimientos individuales y uno ha sido colectivo. El premio colectivo se refiere al elenco actoral de América Latina facilitado por la Medalla de Oro de la Academia de Cine en 2022. Para su incorporación al registro de datos, el reconocimiento colectivo pasa a computar de la siguiente manera: uno punto como actriz y un punto como actor.

Historico reconocimiento premios nacionales

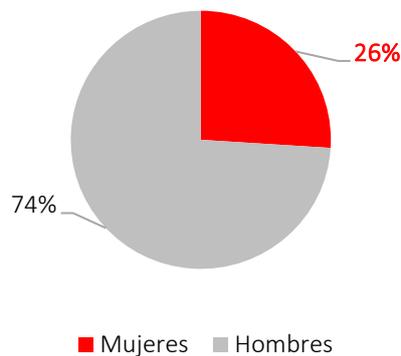


Tabla103: Resultados segregados por sexo del histórico de los premios nacionales que han recaído sobre los cargos de dirección y/o guion.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%M	%H
Premios	44	123	167	26%	74%
D y G	5	58	63	8%	92%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos.

De nuevo se presenta el interrogante, ¿por qué cargos han reconocido estos premios el trabajo de las mujeres del sector cinematográfico? Con esta finalidad, a continuación, se han desagregado los datos según tres grandes categorías: 1) cargos de Dirección y/o Guion, 2) cargo Actoral y 3) “otros” cargos cinematográficos.

Dichas categorías no son excluyentes, ya que encontramos casos en los que una misma persona ha desempeñado y ha sido reconocida por más de un área profesional a lo largo de su carrera. De hecho, la posibilidad de ser reconocida por una única área de desempeño o varias también se ha registrado y se expondrán los resultados un poco más adelante.

Tabla 104. 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	2	15%	24	83%	8	62%	9	23%	3	23%	6	15%
Medalla De Oro	0	0%	14	25%	19	83%	8	14%	4	17%	34	61%
Goya Honor	1	13%	17	55%	7	88%	8	26%	0	0%	6	19%
Totales	3	7%	55	44%	34	77%	25	20%	7	16%	46	37%

Fuente: elaboración propia basada en a los datos obtenidos.

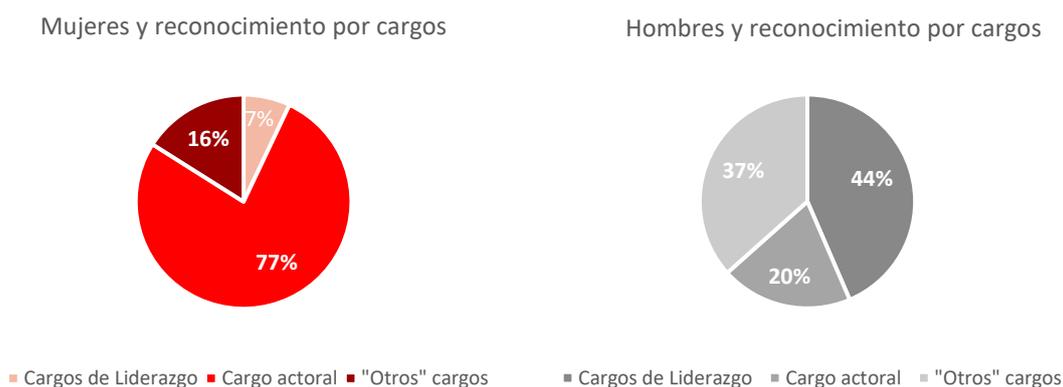
Los resultados que obtenemos bajo esta primera tipología de agrupación revelan que los Premios Nacionales que han recaído sobre las mujeres en un 7% de las ocasiones han sido porque estas ocupan los cargos de dirección y/o guion, en un 77% por su desarrollo profesional como actrices y un 16% por haber ocupado cargos diferentes a los

anteriormente mencionados. En el caso de los hombres, han obtenido reconocimiento en un 44% de las ocasiones por desempeñar los cargos de dirección y/o guion, un 20% han reconocido la labor actoral y en un 37% por desarrollarse en otros cargos cinematográficos.

Como dato a señalar dentro de los diferentes premios, observamos que la Medalla de Oro continúa, un año más, sin reconocer a mujeres que hayan ocupado los principales cargos de liderazgo, directoras o guionistas. Sobre estos cargos de liderazgo es el Premio Nacional el que más ha reconocido a directoras y/o guionistas, llegando a representar un 15%.

El Goya de Honor, cuando ha reconocido los aportes de las mujeres, se ha reducido a reconocerlas como actrices en un 88% de las ocasiones y minoritariamente como directoras y/o guionistas, con un porcentaje del 13%. En ningún caso se ha producido un reconocimiento por ocupar el resto de los cargos que conforman el sector cinematográfico, lo que sí ocurre en el reconocimiento masculino y cuyo porcentaje de correspondencia es de un 17%.

El Premio Nacional es el tipo de reconocimiento que más ha reconocido a mujeres en cargos de liderazgo y que menor porcentaje puntúa en el caso de las actrices. Es decir, el Premio Nacional ha realizado un proceso de reconocimiento algo más diverso que el resto de los premios.



Continuando con el estudio de los premios, nos centramos en la variable de cargo único o cargo múltiple por el cual se da el reconocimiento. Como se mencionó anteriormente, el reconocimiento por cargo cinematográfico no es excluyente, lo que nos lleva también

a incorporar como variable de estudio si el reconocimiento otorgado a dicha persona se sustenta en un único cargo de desarrollo profesional o en más de uno.

Tabla 105. Resultados segregados por sexo y reconocimiento sobre cargo único o múltiple.

	MUJERES				HOMBRES			
	1carg	%1carg	+1	%+1carg	1carg	%1carg	+1	%+1carg
Premio Nacional	10	77%	3	23%	14	37%	24	63%
Medalla De Oro	22	96%	1	4%	39	70%	17	30%
Goya Honor	5	63%	3	38%	14	48%	15	52%
Totales	37	84%	7	16%	67	54%	56	46%

Fuente: elaboración propia basada en los datos obtenidos

En base a este criterio, la gran mayoría de las mujeres que aparecen en el histórico de premios han sido reconocidas por desempeñar un único cargo, en un 84% de las ocasiones, frente a un 16% de ocasiones de reconocimiento por cargo múltiple. En el caso de los profesionales hombres obtenemos una distribución equitativa, del 54% y el 46%, entre quienes han obtenido reconocimiento por su desarrollo en un cargo o en múltiples.

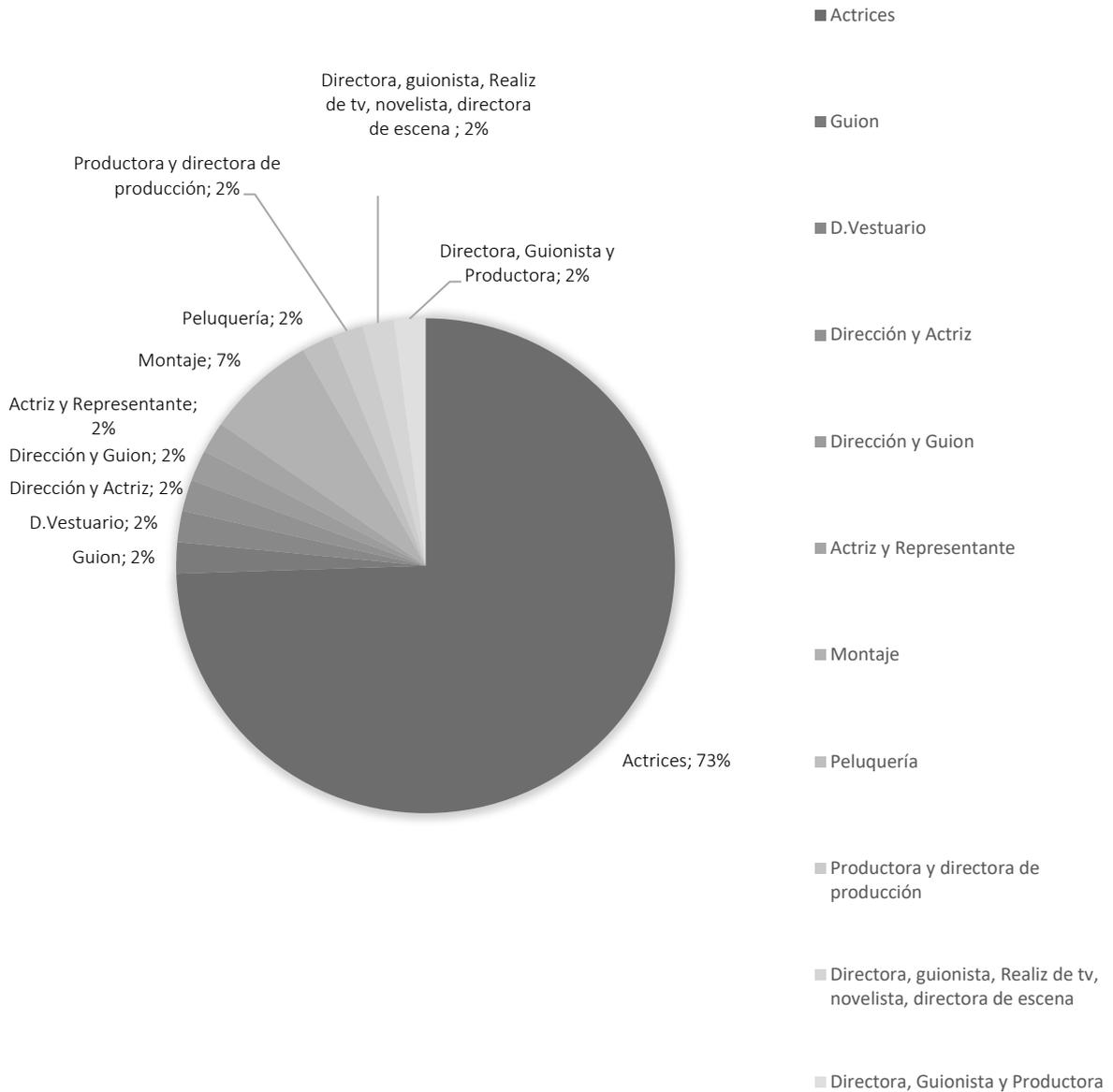
Tras este breve estudio sobre la distribución histórica sobre los premios de carácter nacional y su distribución por sexo obtenemos que las mujeres aparecen infrarrepresentadas en los premios de carácter nacional un 26% en un total de 42 años. Además, cuando son premiadas suelen tener un patrón bastante definido que no representa la diversidad de mujeres que trabajan en el sector.

En base a estos resultados podemos indicar que los reconocimientos públicos recaen mayoritariamente sobre mujeres que despuntan en una única área cinematográfica (84%) y en la mayoría de los casos por ocupar un cargo actoral (77%). Los hombres, en cambio, son reconocidos casi indistintamente por ocupar uno o varios cargos (54% vs 46%) y la diversidad de sus áreas de despunte son más diversas, aunque el porcentaje señala más premios a hombres tras los cargos de liderazgo: directores y/o guionistas (44%).

Todos estos datos obtenidos, tras el estudio histórico de los premios ponen de manifiesto

la necesidad de ampliar el objeto de estudio a través de la incorporación de otras categorías de análisis, como es la diversidad de cargos, al propio apartado de los festivales. De esta se obtendría más información sobre los diferentes procesos de reconocimiento y serían, además, más completos e inclusivos con resto de realizades.

### Mujeres reconocidas en los premios nacionales por cargos



### III. Conclusiones generales sobre la representatividad de las mujeres en los reconocimientos públicos: Premios y Festivales

---

- A través de premios y festivales celebrados en el año 2022 se ha reconocido el trabajo un 29% de directoras y/o guionistas frente al 71% de reconocimiento restante, recaído sobre sus compañeros análogos.
- Según la procedencia del reconocimiento obtenemos que los premios nacionales no han reconocido a directoras y/o guionistas en 2022, pero si han reconocido el trabajo de un director y/o guionista, por lo que copa el 100% de reconocimiento de esta procedencia. Sobre los festivales, identificamos que en los Festivales Nacionales se ha reconocido el trabajo de un 36% de directoras y/o guionistas frente a un 64% de reconocimiento análogo. En los festivales Internacionales los porcentajes de reconocimiento son del 24% y del 76% respectivamente.
- La frecuencia de reconocimiento obtenida apunta a una proporción de 19 directoras y/o guionistas reconocidas por cada 100. En el caso de directores y/guionistas esta frecuencia es de 16 de cada 100.
- Pese a que la distribución global continúe marcando una brecha de género en la pauta de reconocimiento público en 2022, la frecuencia de reconocimiento señala que directoras y/o guionistas son más reconocidas que los hombres tras este mismo cargo.
- En los últimos ocho años, la representatividad de directoras y/o guionistas tras el reconocimiento público es de 24% frente al 76% obtenido por sus compañeros. La frecuencia de reconocimiento pasa a ser del 13% y del 16%, respectivamente.
- Según la procedencia del reconocimiento obtenemos una diferencia significativa. En los premios nacionales directoras y/o guionistas han representado un 18%,

frente a un 82% de hombres. Sobre los festivales, entre nacionales e internacionales, los porcentajes corresponden con un del 25% de reconocimiento a directoras y/o guionistas y un 75% a directores y/o guionistas.

- En el histórico observamos que existe y, continúa existiendo, una marcada brecha de género con relación al reconocimiento a profesionales tras el guion y la dirección. Pero observamos también cómo a lo largo de este tiempo se está reduciendo. En 2015 partíamos de datos con una distribución del 11% de directoras y/o guionistas y del 89% de directores y/o guionistas. En 2022, la distribución es del 29% y del 71%.
- Por otro lado, la frecuencia de reconocimiento, aunque superior en el caso de las profesionales, también es tendente a la reducción de las brechas de género. En este caso, el histórico comenzaba con frecuencias de reconocimiento masculinas superiores a la de las mujeres, pero el resto de los años ha sido al contrario: directoras y/o guionistas han obtenido una frecuencia de reconocimiento superior en cinco de los años estudiados.
- En la investigación adicional sobre reconocimiento en los premios nacionales obtenemos que, en 42 años, el 26% del reconocimiento ha recaído sobre mujeres y el 74% sobre hombres.
- La distribución intergénero sobre los cargos reconocidos en el caso de las mujeres resulta de la siguiente manera: el 7% han recaído sobre directoras y/o guionistas, el 77% sobre actrices y el 16% restante sobre el resto cargos cinematográficos. La distribución intergénero en el caso de los hombres es: del 44% directores y/o guionistas, el 20% sobre actores y el 37% restante sobre el resto de cargos cinematográficos.
- La distribución intergénero sobre cargo único o cargo múltiple relativo a las mujeres premiadas resulta de la siguiente manera: el 84% han recaído sobre reconocimiento por cargo único y el 16% sobre cargo múltiple. En el caso de los

hombres: el 54% ha sido reconocido por su labor en un área frente a 46% en múltiples áreas.

- La fotografía sobre las mujeres en el sector cinematográfico que trasciende a partir de estos reconocimientos nacionales es de profesionales que despuntan en una única área cinematográfica (84%) y que, en el en la mayoría de los casos, es por desarrollarse como actrices (77%). Los hombres, en cambio, son reconocidos casi indistintamente por ocupar uno o varios cargos (54% vs 46%) y la variedad de sus áreas de despunte son más diversas, aunque el porcentaje señala más premios a hombres tras los cargos de liderazgo, directores y/o guionistas (44%).
- En base a los resultados del histórico, se considera importante desarrollar una línea de estudio que abarque la incorporación de otras categorías de análisis, como es la diversidad de cargos por los que las mujeres están siendo reconocidas a través de premios y festivales.

## Capítulo IV:

---

### Principales conclusiones Informe CIMA 2022

En el Informe CIMA 2022 se han abordado una serie de objetivos que tratan de ofrecer una visión global sobre aspectos que vertebran el sector del largometraje español. Estos aspectos estudiados abordan cuestiones como la representatividad de profesionales tras los principales cargos de la estructura laboral, aspectos económicos, como los costes o las diversas fuentes de financiación y, finalmente, la representatividad de los largometrajes liderados por mujeres tras los reconocimientos públicos.

Comenzamos con el retrato sobre la situación de las mujeres en el sector del largometraje abordando la representatividad de profesionales en el sector y en los principales cargos de responsabilidad. En la anualidad de 2022 obtenemos que las mujeres representan un 37% del total de los puestos ocupados y los hombres un 63% de los mismos. Esta distribución describe al sector todavía masculinizado, aunque cada vez más cerca de establecerse dentro del intervalo mínimo de la distribución equitativa (40%-60%). A través del estudio histórico obtenemos que se está produciendo una reducción progresiva de la brecha de representatividad, con una media de crecimiento de la representatividad de mujeres de 1,88 puntos. Pese a este acercamiento a parámetros igualitarios globales, al estudiar los diferentes cargos que conforman el sector del largometraje constatamos la existencia de segregación laboral en base al sexo: la segregación laboral vertical y horizontal. Estas características las encontramos independientemente del tipo de largometraje al que refiramos y a lo largo del tiempo estudiado.

A través del segundo capítulo y el estudio de los aspectos económicos, concluimos que históricamente los largometrajes liderados por mujeres han trabajado y continúan trabajando con cuantías económicas inferiores a los liderados por hombres. Los costes de los largometrajes que dirigen las profesionales distan mucho de los costes manejados

por los largometrajes liderados por hombres. La brecha económica de género obtenida en 2022 se sitúa en un -41% y, en relación con el histórico, obtenemos un decrecimiento promedio anual del 2%.

Continuando con los aspectos económicos comenzamos a sumergirnos en los medios de subvención pública. En las líneas de ayudas a largometrajes estatales obtenemos que, tanto en la línea de desarrollo como en la línea de producción, los títulos liderados por mujeres han conseguido puntuar representatividades equitativas, de manera exclusiva o a través de la referencia al cargo mixto. Además de ello, la distribución económica por la línea de ayuda tiende también a la equidad. La diferencia entre los importes obtenidos por unos largometrajes y otros únicamente reflejan una brecha económica de género del -1%. Esta consecución de resultados es, en parte y como muestra el histórico, fruto de la evolución y el desarrollo de la normativa, así como, en concreto, de la evolución de los baremos implementados para fomentar la igualdad en el sector del largometraje.

En las ayudas impulsadas desde las comunidades autónomas también observamos cómo la aplicación de estas medidas favorece o facilita una mayor representatividad de los títulos liderados por mujeres tras los largometrajes beneficiarios de las diferentes líneas de subvención. En 2022 obtenemos que las comunidades que no implementan baremos han llegado a representatividades máximas de títulos liderados por mujeres de un 31%, frente a las comunidades que sí lo implementan y que han superado este porcentaje en ocho de las once comunidades que lo conforman.

Respecto a los resultados que refieren a las brechas económicas, en general, la relación no queda tan clara pues se identifican varios factores que interfieren en los resultados globales. Entre estos factores destaca, frecuentemente, que identificamos una mayor presencia de títulos liderados por mujeres en las líneas y tipos de largometrajes donde los importes manejados son inferiores. Identificamos también que, ante una misma línea de ayuda, los largometrajes liderados por mujeres presentan y/o solicitan importes económicos más bajos que los proyectos que están liderados por hombres. Este aspecto puede observarse en el apartado dedicado a las ayudas de IBERMEDIA donde se reflejan dos momentos del proceso de la subvención: la preselección y la selección.

Para finalizar el estudio sobre aspectos económicos, nos aproximamos a conocer el papel que tienen las televisiones generalistas como agentes de impulso y apoyo a los largometrajes españoles. Observamos un claro crecimiento a lo largo de los ocho años estudiados pues, en concreto, de 2015 a 2022 el porcentaje de títulos apoyados y liderados por mujeres ha pasado de representar un 14% a un 34%. No obstante, la procedencia del apoyo procede generalmente de una única cadena de las estudiadas, RTVE. Atresmedia Cine y Telecinco Cinema tienden a protagonizar, en muchos de los años estudiados, ausencias directas de títulos liderados por mujeres o infrarrepresentación de estos.

Pese a encontrarnos con diversos factores que retratan situaciones de desigualdad económica de género en el sector del largometraje, el producto final o los largometrajes liderados por mujeres reciben reconocimiento público y con una frecuencia superior a la masculina. En 2022 el reconocimiento se ha distribuido en un 29% a directoras y/o guionistas y un 71% a sus compañeros análogos. En términos de frecuencia de reconocimiento se obtiene una proporción de reconocimiento de 19 directoras y/o guionistas por cada 100 y, en el caso análogo, la frecuencia es de 16 de cada 100.

Es interesante resaltar la procedencia del reconocimiento pues, en el caso del que recae sobre el trabajo realizado por las mujeres, este procede mayoritariamente de los festivales. Es decir, a través del tipo de reconocimiento indirecto. Respecto al reconocimiento directo, los premios, obtenemos que el único que ha reconocido el aporte de directoras y/o guionistas ha sido el Premio Nacional de Cinematografía. Desde 2015 ha galardonado a dos directoras y guionistas frente a un director. En términos porcentuales referimos a que el Premio Nacional de Cinematografía ha reconocido a un 25% directoras y/o guionistas frente a un 13% de directores y/o guionistas.

Para finalizar el apartado de conclusiones es importante señalar que la investigación realizada es un acercamiento a una realidad compleja y con muchas aristas. Por ello, a lo largo de los diferentes capítulos u objetivos de estudio encontramos limitaciones que metodológicamente se asumen, pero que sería recomendable poder superar con investigaciones más tematizadas o concretas. Por ejemplo, en el capítulo uno sobre la representatividad de profesionales en la estructura laboral, se desagregan los datos por tipo de largometraje, pero las realidades de Animación o Documental no se ajustan tanto

a la información proporcionada a través de la fuente escogida. En el capítulo sobre aspectos económicos podemos resaltar las dificultades del abordaje de las comunidades autónomas, por lo que también sería recomendable investigaciones sectoriales de cada región y tipos de ayudas. Y por mencionar otra limitación y recomendación sobre el capítulo de reconocimiento público, es sin duda la ampliación del reconocimiento a todos los cargos que conforman el sector, pues, a parte de la propia información cuantitativa, es muy importante la visibilización y la creación de referentes que transgredan el imaginario compartido, por ejemplo, de los cargos más técnicos o digitalizados.

Por último, un año más, se concluye y demanda la necesidad de registros públicos desagregados por sexo donde poder conocer cuantitativamente, de manera fácil y actualizada, la situación de las mujeres en el sector. Ampliando las líneas de investigación cuantitativa se considera importante para ampliar la información sobre la situación de las mujeres en el sector del largometraje, realizar estudios específicos sobre las brechas económicas, no sólo en cuanto a la distribución de los recursos económicos públicos o privados sino también a las situaciones laborales y retributivas.

**Anexo: Relación extensa de tabla: Histórico IBERMEDIA.** Fuente: Resultados obtenidos a partir de los datos facilitados por IBERMEDIA.

1. Línea de Coproducción:

Tabla 88: Comparativa anual Coproducción y cargo de DIRECCIÓN por momentos del proceso: representatividades, importes íntegros, importes medios y brecha económica.

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	25	2	76	103	24%	2%	74%	15	0	36	51	29%	0%	71%
2018	21	1	81	103	20%	1%	79%	14	1	37	52	27%	2%	71%
2019	28	2	77	107	26%	2%	72%	21	1	36	58	36%	2%	62%
2020	30	3	77	110	27%	3%	70%	17	2	29	48	35%	4%	60%
2021	42	5	86	113	31%	4%	65%	21	1	31	53	40%	2%	58%
2022	25	3	58	86	29%	4%	67%	17	2	31	50	34%	4%	62%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	2.794.701	250.000	9.250.516	12.045.217	23%	2%	75%	1.054.782	0	2.584.741	3.639.523	29%	0%	71%
2018	2.259.024	150.000	10.476.847	12.735.871	18%	1%	81%	961.162	100.000	2.879.878	3.941.040	24%	3%	73%
2019	3.300.254	149.367	10.223.580	13.523.834	24%	1%	75%	1.576.500	40.000	2.507.935	4.124.435	38%	1%	61%
2020	3.642.925	295.692	9.274.723	12.917.648	28%	2%	70%	1.262.146	125.000	1.908.752	3.295.898	38%	4%	58%
2021	4.701.153	504.900	10.482.515	15.183.668	30%	3%	67%	1.539.539	100.000	6.560.505	8.200.044	19%	1%	80%
2022	2.971.652	413.750	7.619.983	11.005.385	27%	4%	70%	1.442.453	137.000	6.557.433	8.136.886	18%	2%	80%

AÑO	PRESELECCIONADOS						SELECCIONADOS					
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF
2017	111.788,04	125.000	121.717,32	119.371,04	-9.929,28	-8%	70.318,80	0	71.798,36	71.363,20	-14.79,56	-2%
2018	107.572,57	150.000	129.343,79	125.105,54	-21.771,22	-17%	68.654,43	100.000	77.834,54	75.789,23	-9.180,11	-12%
2019	117.866,21	74.683,50	132.773,77	127.786,93	-14.907,55	-12%	75.071,43	40.000	69.664,86	71.110,95	5.406,57	7%
2020	121.430,83	98.564	120.450,95	120.121,27	979,89	1%	74.243,88	62.500	65.819,03	68.664,54	8.424,85	11%
2021	111.932,21	100.980,00	121.889,71	80.547,54	-9.957,50	-8%	73.311,38	100.000	211.629,19	102.706,45	-138.317,81	-65%
2022	118.866,08	137.916,67	131.379,02	127.969,59	-12.512,94	-9,52%	84.850,18	68.500,00	211.530,10	162.737,72	-126.679,92	-60%

Tabla 89: Comparativa anual en Coproducción y cargo de GION por momentos del proceso: representatividades, importes íntegros, importes medios y brecha económica.

AÑO	PRESELECCIONADOS						SELECCIONADOS							
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	24	15	64	103	23%	15%	62%	13	8	30	51	25%	16%	59%
2018	24	12	68	104	23%	12%	65%	15	6	31	52	29%	12%	60%
2019	29	15	63	107	27%	14%	59%	21	10	27	58	36%	17%	47%
2020	24	15	71	110	22%	14%	65%	13	8	27	48	27%	17%	56%
2021	35	20	78	133	26%	15%	59%	18	6	29	53	34%	11%	55%
2022	20	17	49	132	23%	20%	57%	14	7	29	75	28%	14%	58%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	2.813.215	1.632.125	7.849.877	12.295.217	23%	13%	64%	1.054.782	0	2.584.741	3.639.523	27%	16%	57%
2018	2.687.465	1.586.000	8.754.006	13.027.471	21%	12%	67%	961.162	100.000	2.879.878	3.941.040	25%	13%	61%
2019	3.626.520	1.744.377	8.302.304	13.673.201	27%	13%	61%	1.576.500	40.000	2.507.935	4.124.435	36%	14%	50%
2020	2.910.158	1.741.532	8.561.650	13.213.340	22%	13%	65%	1.262.146	125.000	1.908.752	3.295.898	30%	16%	53%
2021	3.781.141	2.434.731	9472696	15.688.568	24%	16%	60%	1.294.539	525.000	6.380.505	8.832.755	16%	6%	78%
2022	2.407.089	2.322.813	6.275.483	11.005.385	22%	21%	572%	1.175.000	574.453	6.387.433	8.136.886	14%	7%	78%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF		
2017	117.217,29	108.808,33	122.654,33	119.371,04	-5.437,04	-4%	76.137,08	71.875	69.158,03	71.363,20	6.979,04	9%		
2018	111.977,71	1.321.66,67	128.735,38	125.105,54	-16.757,67	-13%	66.863,73	87.000	77.938,19	75.789,23	-11.074,46	-14%		
2019	125.052,41	116.291,80	131.782,60	127.786,93	-6.730,19	-5%	70.086,00	57.525,20	76.939,89	71.110,95	-6.853,89	-9%		
2020	121.256,58	116.102,13	120.586,62	120.121,27	669,96	1%	76.203,54	67.819	65.285,19	68.664,54	10.918,35	14%		
2021	108.032,60	121.736,55	121.444,82	80.547,54	-13.412,22	-11%	71.918,83	87.500	220.017,41	102.706,45	-148.098,58	-67%		
2022	120.354,45	136.636,06	128.071,08	127.969,59	-7.716,63	-6%	83.928,57	82.064,71	220.256,31	162.737,72	-136.327,74	.62%		

Tabla 90: Comparativa anual Coproducción y cargo de PRODUCCIÓN por momentos del proceso, representatividades e importes.

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	20	46	37	103	19%	45%	36%	10	23	18	51	20%	45%	35%
2018	14	47	42	103	14%	46%	41%	11	21	20	52	21%	40%	38%
2019	10	56	41	107	9%	52%	38%	6	33	19	58	10%	57%	33%
2020	12	51	47	110	11%	46%	43%	7	22	19	48	15%	46%	40%
2021	39	49	45	133	29%	37%	34%	10	26	17	53	19%	49%	32%
2022	29	37	20	132	34%	43%	23%	14	25	11	75	28%	50%	22%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	2.376.744	5.614.096	4.304.377	12.295.217	19%	46%	35%	77.6120	1.637.324	1.226.079	3.639.523	21%	45%	34%
2018	1.549.600	6.145.945	5.190.326	12.885.871	12%	48%	40%	805.841	1.624.589	1.510.610	3.941.040	20%	41%	38%
2019	1.253.530	7.453.883	4.965.788	13.673.201	9%	55%	36%	356.863	2.152.120	1.615.452	4.124.435	9%	52%	39%
2020	1.422.495	6.087.889	5.702.956	13.213.340	11%	46%	43%	531.480	1.494.832	1.269.586	3.295.898	16%	45%	39%
2021	4.312.160	6.094.814	5.281.594	16.753.888	27%	39%	34%	808.435	2.080.730	5.310.879	8.832.755	10%	25%	65%
2022	3.560.819	4.772.470	2.672.096	11.005.385	32%	43%	24%	1.060.890	2.064.268	5.011.728	8.136.886	13%	25%	61%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF		
2017	118.837,20	122.045,57	116.334,51	119.371,04	2.502,69	2%	77.612,00	71.188,00	68.115,50	71.363,20	9.496,50	12%		
2018	110.685,71	130.764,79	123.579,19	125.105,54	-12.893,48	-10%	73.258,27	77.361,38	75.530,50	75.789,23	-2.272,23	-3%		
2019	125.353,00	133.105,05	121.116,78	127.786,93	4.236,22	3%	59.477,17	65.215,76	85.023,79	71.110,95	-25.546,62	-30%		
2020	118.541,25	119.370,37	121.339,49	120.121,27	-2.798,24	-2%	75.925,71	67.946,91	66.820,32	68.664,54	9.105,40	12%		
2021	110.568,21	124.383,96	117.368,76	80.547,54	-6.800,55	-6%	80843,50	80028,08	312404,65	102.706,45	-231561,15	-74%		
2022	122.786,86	128.985,68	133.604,80	88.400,46	-10.817,94	-8%	75.777,86	82.570,72	455.611,64	162.737,72	-379.833,78	-83%		

1.2. Comparativa anual la línea al Codesarrollo de largometrajes.

Tabla 91: Comparativa Codesarrollo por años y momentos del proceso sobre el cargo de DIRECCIÓN: representatividades, importes íntegros, importes medios y brecha económica.

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	47	6	122	175	27%	3%	70%	15	3	41	59	25%	5%	69%
2018	47	5	101	153	31%	3%	66%	21	2	29	52	40%	4%	56%
2019	70	3	120	193	36%	2%	62%	20	2	33	55	36%	4%	60%
2020	42	2	85	129	33%	2%	66%	16	1	26	43	37%	2%	60%
2021	26	3	46	75	35%	4%	61%	12	1	20	33	36%	3%	61%
2022	18	0	28	46	39%	0%	60%	8	0	17	25	32%	0%	68%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	614.764	85.489	1.635.229	2.335.482	26%	4%	70%	126.262	21.093	325.375	472.730	27%	4%	69%
2018	632.539	67.104	1.394.004	2.093.647	30%	3%	67%	215.201	24.640	270.007	509.848	42%	5%	53%
2019	966.596	53.064	1.802.682	2.822.342	34%	2%	64%	208.217	40.142	362.147	610.506	34%	7%	59%
2020	589.801	24.502	1.280.495	1.894.798	31%	1%	68%	190.386	7.000	313.463	510.849	37%	1%	61%
2021	370.287	37.085	657.948	1.065.320	35%	3%	62%	151.144	15.000	466.567	632.711	24%	2%	74%
2022	243.145	0	420.332	663.477	36,65%	0,00%	63,35%	77.500	0	498.188	575.688	13,46%	0,00%	86,54%

AÑO	PRESELECCIONADOS						SELECCIONADOS					
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF
2017	13.080,09	14.248,17	13.403,52	13.345,61	-323,43	-2%	8.417,47	7.031	7.935,98	472.730	481,49	6%
2018	13.458,28	13.420,80	13.802,02	13.683,97	-343,74	-2%	10.247,67	12.320	9.310,59	509.848	937,08	10%
2019	13.808,51	17.688	15.022,35	14.623,53	-1.213,84	-8%	10.410,85	20.071	10.974,15	610.506	-563,30	-5%
2020	14.042,88	12.251	15.064,65	14.688,36	-1.021,77	-7%	11.899,13	7.000	12.056,27	510.849	-157,14	-1%
2021	14.241,81	12.361,67	14.303,22	14.204,26	-61,41	0%	12.595,33	15.000	23.328,35	632.711	-10.733,02	-46%
2022	13.508,06	0	15.011,86	14.423,41	-1.504	-10,02%	9.687,50	0,00	29.305,18	23.027,52	-19.617,68	-66,94%

Tabla 92: Comparativa Codesarrollo por años y momentos del proceso sobre el cargo de GUION: representatividades, importes íntegros, importes medios y brecha económica.

AÑO	PRESELECCIONADOS								SELECCIONADOS							
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	%	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	%
2017	53	14	108	175	30%	8%	62%		19	6	34	59	32%	10%	58%	
2018	47	12	94	153	31%	8%	61%		22	5	25	52	42%	10%	48%	
2019	63	17	113	193	33%	9%	59%		16	7	32	55	29%	13%	58%	
2020	43	15	71	129	33%	12%	55%		15	9	19	43	35%	21%	44%	
2021	25	5	45	75	33%	7%	60%		11	2	20	33	33%	6%	61%	
2022	19	3	24	46	41%	7%	52%		9	3	13	25	36%	12%	52%	

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	703.118	186.945	1.445.419	2.335.482	30%	8%	62%	161.534	60.492	325.375	472.730	34%	13%	69%
2018	637.210	170.602	1.285.871	2.093.647	30%	8%	61%	226.872	55.889	270.007	509.848	44%	11%	53%
2019	891.537	246.545	1.684.260	2.822.342	32%	9%	60%	173.630	81.928	354.948	610.506	28%	13%	58%
2020	595.878	245.553	1.053.367	1.894.798	31%	13%	56%	167.386	106.991	236.472	510.849	33%	21%	46%
2021	336.772	63.100	665.448	1.065.320	32%	6%	62%	125.036	18.608	489.067	632.711	20%	3%	77%
2022	258.145	45.000	360.332	663.477	38,91%	6,78%	54,31%	89.641	39.141	446.906	575.688	15,57%	6,80%	77,63%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF		
2017	13.266,38	13.353,21	13.383,51	13.345,61	-117,13	-1%	8.501,79	10.082	9.569,85	8.012,37	-1.068,06	-13%		
2018	13.557,66	14.216,83	13.679,48	13.683,97	-121,82	-1%	10.312,36	11.177,80	10.800,28	9.804,77	-487,92	-5%		
2019	14.151,38	14.502,65	14.904,96	14.623,53	-753,57	-5%	10.851,88	11.704	11.092,13	11.100,11	-240,25	-2%		
2020	13.857,63	16.370,20	14.836,15	14.688,36	-978,53	-7%	11.159,07	11.887,89	12.445,89	11.880,21	-1.286,83	-12%		
2021	13.470,88	12.620,00	14.787,73	14.204,27	-1.316,85	-9%	11.366,91	9.304,00	24.453,35	19.173,06	-13.086,44	-54%		
2022	13.586,58	15.000,00	15.013,83	43.600,41	-1.427,25	-11%	9.960,11	13.047,00	34.377,38	47.424,38	-24.417,27	-71%		

Tabla 93: Comparativa Codesarrollo por años y momentos del proceso sobre el cargo de PRODUCCIÓN: representatividades, importes íntegros, importes medios y brecha económica.

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	72	3	100	175	41%	2%	57%	20	0	39	59	34%	0%	66%
2018	65	16	72	153	42%	10%	47%	25	6	21	52	48%	12%	40%
2019	69	1	123	193	36%	1%	64%	19	1	35	55	36%	1%	64%
2020	60	21	48	129	47%	16%	37%	23	6	14	43	53%	14%	33%
2021	17	24	34	75	23%	32%	45%	11	9	13	33	33%	27%	39%
2022	13	15	18	46	28%	33%	39%	6	4	15	25	24%	16%	60%

AÑO	PRESELECCIONADOS							SELECCIONADOS						
	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H	M	MX	H	TOTAL	M	MX	H
2017	963.452	39.053	1.332.977	2.335.482	41%	2%	57%	186.092	---	361.309	472.730	39%	0%	76%
2018	874.153	224.647	994.883	2.093.647	42%	11%	48%	257.066	63.736	231.966	509.848	50%	13%	45%
2019	1.067.831	1.500	1.739.511	2.822.342	38%	0%	62%	207.585	15.000	387.921	610.506	34%	2%	64%
2020	860.829	274.427	759.532	1.894.798	45%	14%	40%	257.160	75.182	178.507	510.849	50%	15%	35%
2021	253.282	334.240	477.798	1.065.320	24%	31%	45%	165.582	121.093	346.036	632.711	26%	19%	55%
2022	182.153	203.197	278.127	663.477	27,45%	30,63%	41,92%	75.000	48.000	452.688	575.688	13,03%	8,34%	78,63%

AÑO	PRESELECCIONADOS						SELECCIONADOS					
	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF	M	MX	H	TOTAL	DIF M-H	%DIF
2017	13.381,28	13.017,67	13.329,77	13.345,61	51,51	0%	9.304,60	-----	9.264,33	8.012,37	40,27	0%
2018	13.448,51	14.040,44	13.817,82	13.683,97	-369,31	-3%	10.282,64	10.622,67	11.046,00	9.804,77	-763,36	-7%
2019	15.475,81	1.500.	14.142,37	14.623,53	1.333,45	9%	10.925,53	15.000	11.083,46	11.100,11	-157,93	-1%
2020	14.347,15	13.067,95	15.823,58	14.688,36	-1.476,43	-9%	11.180,87	12.530,33	12.750,50	11.880,21	-1.569,63	-12%
2021	14.898,94	13.926,67	14.052,88	14.204,27	846,06	6%	15.052,91	13.454,78	26.618,15	19.173,06	-11.565,24	-43%
2022	14.011,77	13.546,47	15.451,50	43.600,41	-439,73	-9,32%	12.500,00	12.000,00	30.179,20	12.500,00	-17.679,20	-58,58%

