

RESUMEN EJECUTIVO - INFORME ANUAL CIMA 2025

La representación de las mujeres del sector cinematográfico del largometraje español ¹

CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO I

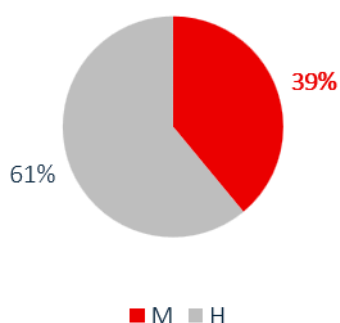
La representatividad de las mujeres en la estructura laboral del sector del largometraje español y su evolución en los últimos once años

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

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

Entre la muestra del Informe Anual 2025 (214 largometrajes inscritos a la 40ª edición de los Premios Goya), las mujeres representan el 39% de los principales cargos de responsabilidad en el largometraje español, frente al 61% de hombres. Aunque el sector se aproxima al límite mínimo del intervalo de distribución equitativa (40%-60%), continúa formalmente en situación de masculinización según los criterios de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La mejora es evidente respecto al inicio de la serie, pero aún insuficiente para hablar de equidad estructural consolidada.

Distribución de profesionales en el sector 2025



¹ Este documento recoge las conclusiones de cada capítulo incluidas en el Informe CIMA 2025 completo, disponible en <https://cimamujerescineastas.es/informes/>

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

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

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

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

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

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

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

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

acceso de las mujeres a los principales espacios de decisión y una composición menos masculinizada de los equipos.

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

En 2025, Ficción (41%) y Animación (45%) se sitúan dentro del intervalo de distribución equitativa, mientras que Documental presenta una masculinización agregada con un 34% de mujeres. No obstante, incluso en las tipologías que alcanzan parámetros equitativos en el global, el análisis por cargos revela desigualdades internas persistentes, especialmente en los espacios de liderazgo y en varios ámbitos técnicos estratégicos. En el caso de la Animación, los resultados deben interpretarse con cautela debido al reducido tamaño de la muestra (9 largometrajes).

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

Cargos históricamente muy masculinizados como Composición Musical (del 5% en 2015 al 31% en 2025), Sonido (del 7% al 27%) y Efectos Especiales (del 11% al 35%) experimentan crecimientos importantes en la década. No obstante, ninguno de ellos alcanza aún el 40% necesario para considerarse en distribución equitativa. La brecha se reduce, pero la masculinización estructural persiste.

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

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

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

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

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

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

10. Avance sostenido, pero igualdad estructural pendiente.

El periodo 2015-2025 muestra una tendencia clara de avance: aumenta la producción, crece la presencia de mujeres y se reduce progresivamente la brecha de género. Sin embargo, la igualdad estructural todavía no se ha consolidado. El sector se aproxima a mínimos equitativos en términos agregados, pero su organización interna continúa reproduciendo patrones de segregación horizontal y vertical. El reto pendiente no consiste únicamente en incrementar la participación de las mujeres, sino también en revisar los mecanismos de acceso, permanencia y progresión profesional, así como en resignificar el valor de los distintos oficios cinematográficos. Esta revisión resulta especialmente relevante en el caso de los cargos feminizados, cuyo trabajo suele asociarse de manera reduccionista a lo estético, cuando en realidad desempeña una función central en la construcción narrativa de la obra. Ámbitos como Maquillaje y Peluquería o Diseño de Vestuario intervienen

directamente en la creación del personaje, en la interpretación visual del relato y en la configuración del discurso cinematográfico.

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

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

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

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

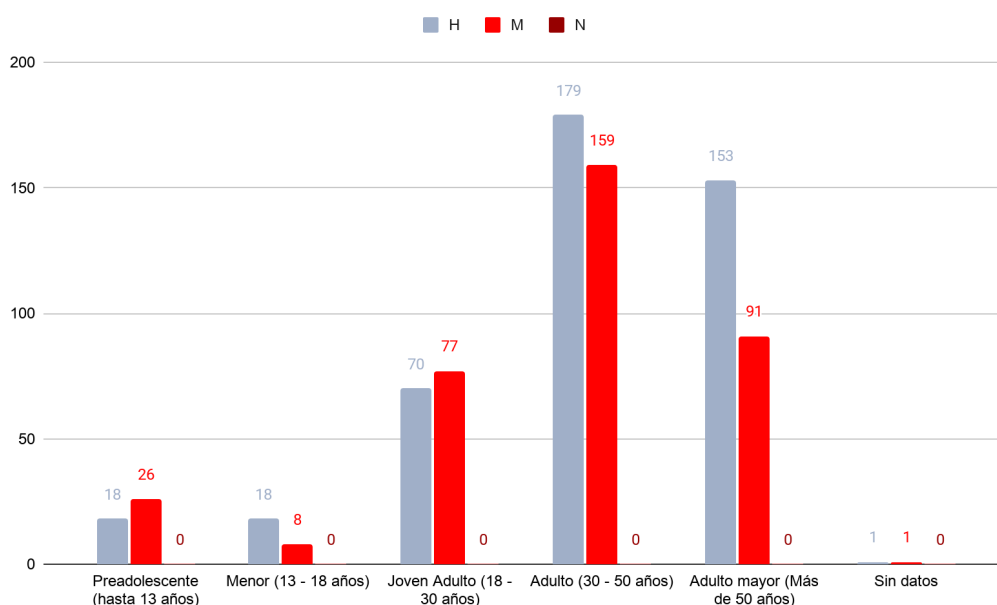
El 100% de los papeles está interpretado por personas con identidades cisgénero, donde las mujeres cis representan un 44,97% y los hombres cis el 55,03%. Estos datos revelan una infrarrepresentación delante de las cámaras de las personas dentro del abanico trans, con las consecuencias correspondientes en la posibilidad de inserción en la industria audiovisual, además de la reducción de imaginarios que supone. Este monopolio también es visible en el plano de la ficción, pues tan solo un 0,24% de los personajes son no binarios.

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

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

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

Total de intérpretes distribuidos por edad y género



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

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

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

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

La muestra cuenta con una fuerte concentración de intérpretes de origen nacional: el 78,48%. Profundizar en las especificidades de este grupo permite destacar una dinámica propia: si nos centramos en aquellos intérpretes que son de procedencia no española, hay una mayoría de mujeres migrantes en roles protagonistas (54,41% de mujeres frente a 42,22% de hombres). En cuanto a los intérpretes de origen español, el 54,55% de las intérpretes españolas son protagonistas frente al 55,39% de los intérpretes masculinos españoles.

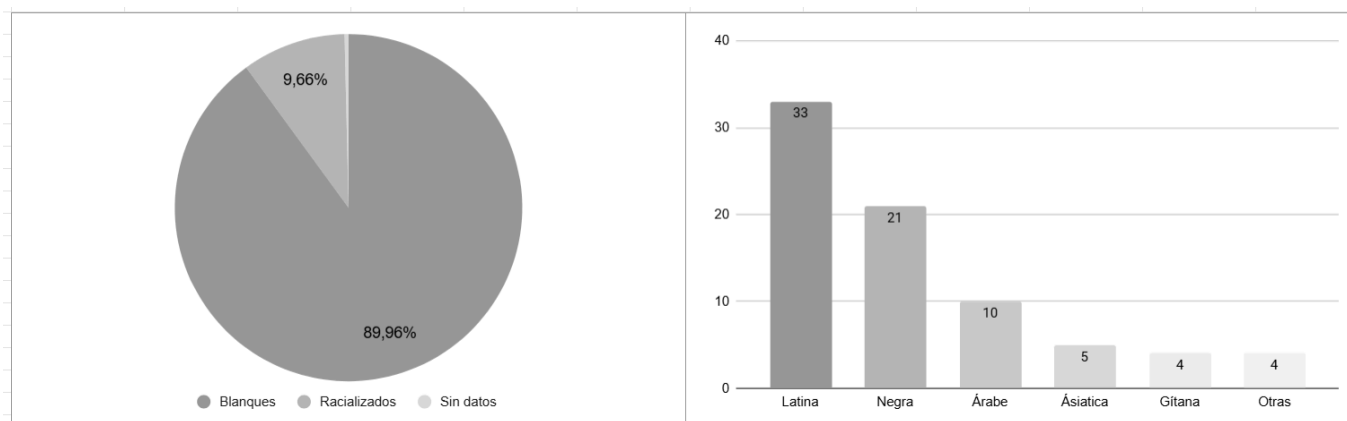
5. La diversidad racial continúa siendo reducida y con menor centralidad narrativa.

La distribución del elenco por racialización muestra una abrumadora mayoría correspondiente a la categoría racial blanca, que representa el **89,96% del total**. El resto se distribuye principalmente entre población latina (con el 4,14%), seguida de población negra, árabe, asiática y gitana. Un análisis por género no muestra grandes diferencias entre hombres y mujeres, cuya presencia en pantalla resulta equilibrada.

Además, las personas intérpretes no blancas participan con mayor frecuencia en tramas secundarias, que representan el 57,33% de los casos, frente al 42,67% correspondientes a tramas principales. La distribución racial de los personajes es muy similar: el 89,47%

corresponde a la categoría racial blanca. Por tanto, no se aprecia una presencia significativa de intérpretes de esta categoría racial que interpreten personajes pertenecientes a otras categorías.

Racialización del elenco de la muestra analizada (Ficción 2025)



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

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

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

7. Se mantiene el «efecto espejo»: correspondencia entre quienes crean y lo que se representa en pantalla.

La baja presencia de diversidad en los equipos de Dirección y Guion se refleja directamente en las ficciones: la hegemonía de perfiles normativos en términos de género, racialización y

corporalidad tras las cámaras se traduce en un mismo patrón en pantalla, donde los colectivos no hegemónicos aparecen de forma marginal, con escasa empleabilidad y representaciones limitadas. Por ejemplo, en Dirección, las personas racializadas representan solo el 4,13%; de ellas, el 40% son mujeres, lo que equivale al 1,65% del total. En Guion, las personas no blancas representan el 6,25%; de ellas, el 46,15% son mujeres, lo que equivale al 2,88% del total. Por otra parte, no se encuentra ninguna persona con discapacidad en Dirección, y tan solo hay un hombre guionista en toda la muestra.

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

Como se señalaba el año anterior, la infrarrepresentación de mujeres, disidencias de género, personas migrantes y racializadas y con discapacidad en los puestos creativos y de liderazgo perpetúa desigualdades estructurales y restringe la pluralidad de relatos y perspectivas narrativas. Promover medidas de inclusión y garantizar la participación de perfiles diversos en Dirección y Guion no solo es un requisito para alcanzar una mayor justicia social y laboral, sino también un motor para ampliar la riqueza cultural y narrativa del cine español.

CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO II

Mujeres y economía en el sector cinematográfico del largometraje

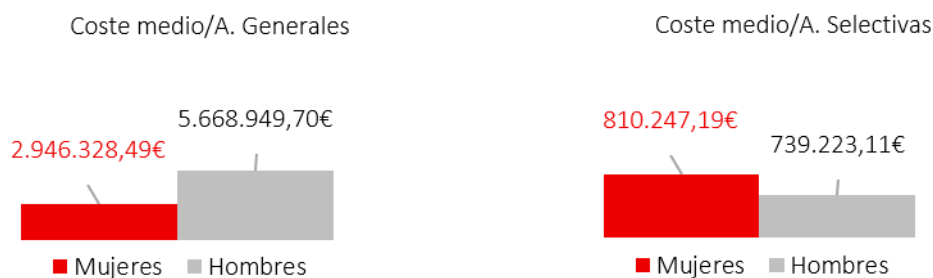
Objetivo 1: Costes de los largometrajes dirigidos por mujeres y su evolución desde 2011

1. La paridad en el número de largometrajes no garantiza la igualdad económica: en 2025 las películas dirigidas por mujeres presentan un coste medio un 51% inferior al de las dirigidas por hombres.

En 2025 se alcanza una situación prácticamente paritaria en la distribución de largometrajes según la Dirección: 41 obras dirigidas por mujeres, 41 dirigidas por hombres y una de Dirección mixta. Sin embargo, esta igualdad numérica no se traduce en una distribución equivalente de los recursos económicos. El coste medio reconocido de los largometrajes dirigidos por mujeres se sitúa en 1.643.839,89 euros, frente a los 3.384.442,26 euros de los dirigidos por hombres, lo que supone una diferencia media de 1.740.602,36 euros por película y **una brecha económica de género de -51,43%**. Este resultado confirma que la igualdad en la representatividad no implica, por sí sola, igualdad en las condiciones materiales de producción.

2. La brecha económica se concentra en las Ayudas Generales del ICAA, donde los proyectos dirigidos por hombres acceden a escalas presupuestarias mucho más elevadas.

La desagregación por procedencia del reconocimiento de costes permite identificar que la brecha agregada no se distribuye de forma homogénea entre líneas. En las Ayudas Generales, los largometrajes dirigidos por mujeres representan el 42% del total, frente al 58% de los dirigidos por hombres, y presentan un coste medio reconocido de 2,95 millones de euros, frente a 5,67 millones en los dirigidos por hombres. Esto genera una brecha del -48,03%. En cambio, en las Ayudas Selectivas, las directoras son mayoría, con un 56% de los títulos, y obtienen una media ligeramente superior a la masculina, con una diferencia favorable del 9,61%. Por tanto, la desigualdad económica se produce principalmente en la línea de mayor intensidad industrial y presupuestaria.



3. La ficción y la animación explican buena parte de la desigualdad: las directoras están presentes, pero con menor acceso a los segmentos de mayor dimensión económica.

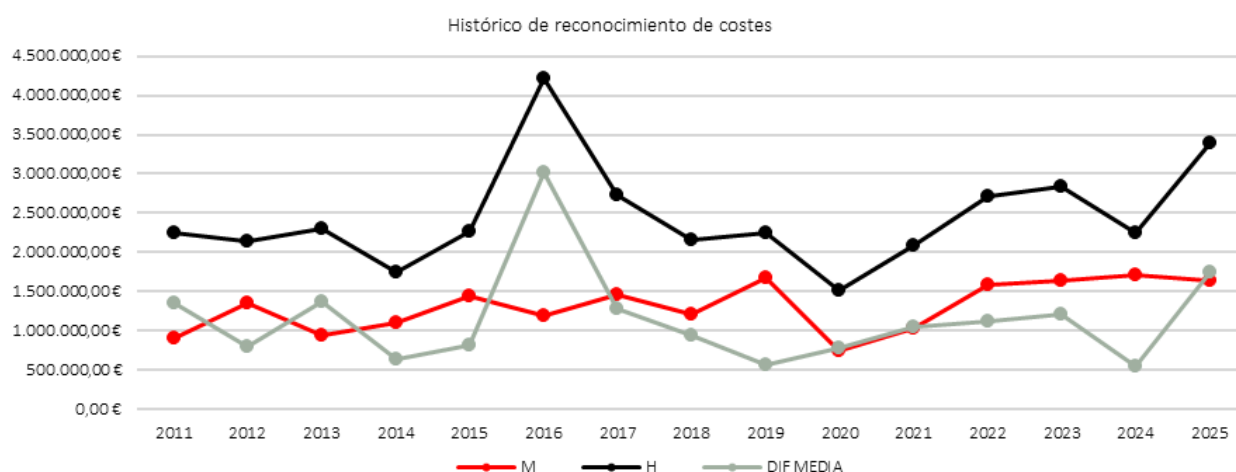
El análisis por tipología muestra que la brecha económica se concentra en los formatos con mayor peso presupuestario. La ficción reúne aproximadamente el 80% del coste total reconocido y, aunque las mujeres dirigen el 51% de los largometrajes de esta tipología, su **coste medio es un 42,48% inferior al de los dirigidos por hombres**. La animación presenta el patrón más desigual: solo uno de los seis largometrajes reconocidos está dirigido por una mujer y su coste medio queda un 79,98% por debajo del de los largometrajes dirigidos por hombres. En cambio, documental y experimental, tipologías de menor peso económico, presentan diferencias favorables a las directoras. Esto apunta a una desigualdad vinculada no solo al número de proyectos, sino al acceso a las obras de mayor escala presupuestaria.

4. La mejora de 2024 no se consolida: la brecha vuelve a ampliarse y confirma su carácter estructural.

La evolución histórica entre 2011 y 2025 muestra que la brecha económica en el reconocimiento de costes ha sido constante: en todos los años de la serie, los largometrajes dirigidos por mujeres presentan costes medios inferiores a los dirigidos por hombres. En 2024 se había registrado el valor más bajo del periodo, con una brecha del -24%, pero en 2025 vuelve a ampliarse hasta el -51,43%, empeorando en más de 27 puntos porcentuales en un solo año. Este repunte impide interpretar la reducción de 2024 como una tendencia consolidada y refuerza la lectura de una desigualdad estructural, fluctuante pero persistente, en las condiciones económicas de producción.

5. La brecha parece originarse antes del reconocimiento de costes: el problema apunta a la fase de diseño presupuestario, financiación y escala industrial de los proyectos.

Los datos de 2025 sugieren que la desigualdad no se genera únicamente en el momento administrativo del reconocimiento de costes, sino que puede estar reflejando una brecha previa en la propia configuración económica de los proyectos. La menor dimensión media de los largometrajes dirigidos por mujeres indica posibles obstáculos en fases anteriores: acceso a financiación privada, capacidad de levantar proyectos de mayor presupuesto, confianza industrial, alianzas con productoras de mayor escala o acceso a líneas y tipologías de mayor intensidad económica. Por tanto, la brecha de costes reconocidos debe interpretarse como síntoma de una desigualdad más profunda en el ecosistema de financiación cinematográfica.



Objetivo 2: Subvenciones estatales a la producción de largometrajes españoles y liderazgo de mujeres. Datos de 2025 y evolución desde 2018

1. El sistema estatal de ayudas presenta en 2025 tasas de concesión prácticamente equivalentes por género, pero la desigualdad aparece antes: en el volumen de proyectos presentados y en la segmentación de los cargos.

En las convocatorias estatales de ayudas generales y selectivas de 2025, la tasa global de concesión se sitúa en el 30% y se reproduce de forma muy similar entre los proyectos liderados por mujeres y por hombres. En Dirección, tanto los proyectos dirigidos por mujeres como los dirigidos por hombres obtienen una tasa de concesión del 30%, mientras que en Guion las diferencias también son mínimas: 30% en proyectos escritos por mujeres, 29% en

los escritos por hombres y 32% en los mixtos. Por tanto, la desigualdad no parece situarse principalmente en la probabilidad de obtener la ayuda una vez presentada la solicitud, sino en la menor presencia de mujeres en determinados espacios de liderazgo, especialmente en Dirección, donde se registran 210 solicitudes de proyectos dirigidos por mujeres frente a 289 dirigidos por hombres.

2. La Dirección alcanza el umbral mínimo de equidad, pero el liderazgo masculino sigue siendo mayoritario en las ayudas concedidas.

Si atendemos a las ayudas finalmente concedidas en 2025, los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres representan el 40%, los de Dirección mixta el 4% y los dirigidos por hombres el 56%. Este dato sitúa a las directoras en el umbral mínimo de distribución equitativa, pero no elimina la mayoría masculina en el conjunto de las concesiones. En Guion, la distribución aparece más equilibrada si se incorporan los equipos mixtos: el 37% de los proyectos están escritos por mujeres, el 25% por equipos mixtos y el 38% por hombres. En cambio, la Producción Ejecutiva mantiene una feminización muy acusada, con un 80% de ayudas concedidas a proyectos liderados por mujeres, frente al 20% liderado por hombres. Este reparto confirma una pauta estructural: las mujeres tienen una presencia muy elevada en Producción Ejecutiva, pero menor en los cargos de mayor reconocimiento autoral, especialmente Dirección.

3. La brecha económica agregada en Dirección es leve, pero sigue siendo desfavorable para los proyectos dirigidos por mujeres.

En el conjunto de ayudas generales y selectivas de 2025, los proyectos dirigidos por mujeres concentran el 40% del importe total concedido, los mixtos el 2% y los dirigidos por hombres el 58%. La ayuda media por largometraje se sitúa en 591.745,92 euros para los proyectos dirigidos por mujeres y en 619.747,44 euros para los dirigidos por hombres. La diferencia media es de -28.001,52 euros, lo que equivale a una brecha económica del -5% en perjuicio de las directoras. Aunque se trata de una brecha de baja intensidad si se compara con otros ámbitos económicos del capítulo, su persistencia indica que el equilibrio en la representatividad no se traduce todavía en una igualdad plena en la distribución media de los recursos.

4. Las ayudas generales presentan una mayoría masculinizada en Dirección y Guion, pero no generan brecha económica en perjuicio de las directoras.

En las ayudas generales de 2025, los proyectos dirigidos por hombres concentran el 59% de las concesiones, frente al 39% de los dirigidos por mujeres y el 2% de Dirección mixta. En Guion, la representatividad de hombres también es superior: 48% de proyectos escritos por hombres, 30% mixtos y 22% escritos por mujeres. Sin embargo, la dimensión económica ofrece un resultado distinto: la ayuda media de los largometrajes dirigidos por mujeres asciende a 988.636,36 euros, frente a 977.272,73 euros en los dirigidos por hombres, lo que supone una diferencia del 1% favorable a las directoras. Esto permite señalar que, en esta línea, la desigualdad se localiza principalmente en la representatividad de acceso y no en la cuantía media una vez obtenida la ayuda.

5. Las ayudas selectivas son más permeables a la representatividad de largometrajes liderados por mujeres, pero en 2025 vuelven a presentar una brecha económica negativa.

Las ayudas selectivas muestran una distribución más equilibrada que las generales en los cargos de Dirección y Guion. En Dirección, los proyectos liderados por mujeres representan el 41%, los mixtos el 5% y los liderados por hombres el 54%. En Guion, los proyectos escritos por mujeres alcanzan el 45%, los mixtos el 22% y los escritos por hombres el 33%, situando este cargo en una posición comparativamente más favorable para la autoría de mujeres. Sin embargo, en términos económicos, los proyectos dirigidos por mujeres reciben una ayuda media de 373.456,18 euros, frente a 397.137,35 euros en los dirigidos por hombres, lo que genera una brecha del -6%. Por tanto, las ayudas selectivas confirman una pauta relevante: mayor presencia relativa de mujeres, pero no una igualdad económica plenamente consolidada.

6. Producción Ejecutiva: un dato llamativamente feminizado que debe revisarse antes de extraer conclusiones estructurales.

La Producción Ejecutiva aparece como el cargo más feminizado dentro del sistema estatal de ayudas de 2025, con un 80% de proyectos liderados por mujeres en la visión agregada, un 91% en ayudas generales y un 73% en ayudas selectivas. Sin embargo, la magnitud de estos porcentajes aconseja no extraer una conclusión cerrada sin una revisión previa del cómputo. Dado que la presencia de mujeres en cargos clave forma parte de los criterios de valoración

de las convocatorias, resulta necesario comprobar si estos datos reflejan liderazgos efectivos en Producción Ejecutiva o si el baremo puede estar favoreciendo la incorporación formal de mujeres a este cargo para mejorar la puntuación de los proyectos.

En consecuencia, este resultado debería tratarse como un indicador a revisar metodológicamente. Para próximos informes, sería conveniente contrastar los cargos declarados en las solicitudes con la documentación final de los proyectos, los títulos de crédito y, cuando sea posible, con información directa de las productoras. Solo así podrá determinarse si la feminización de la Producción Ejecutiva responde a una transformación real del liderazgo industrial o a un posible uso estratégico del baremo de igualdad.

7. Entre 2018 y 2025 crece el sistema estatal de ayudas, pero los avances de género no son homogéneos por cargo ni por línea de subvención.

El sistema estatal de ayudas a la producción de largometrajes se ha expandido de forma clara entre 2018 y 2025: pasa de 84 largometrajes subvencionados a 154, y de 52,2 millones de euros a 92 millones de euros de presupuesto total. Este crecimiento ha sido especialmente intenso en las ayudas selectivas, que duplican el número de títulos apoyados y aumentan de forma muy significativa su dotación presupuestaria. Sin embargo, la evolución de la representatividad de títulos liderados por mujeres no ha sido uniforme. En Dirección, la presencia de mujeres mejora desde el 29% en 2018 hasta el 40% en 2025; en Guion se mantiene en una posición más irregular, pasando del 36% en 2018 al 36% en 2025, tras haber alcanzado máximos en 2020 y 2021; y en Producción Ejecutiva se mantiene como espacio claramente feminizado durante toda la serie.

8. Las medidas de igualdad han favorecido la presencia de directoras, pero no garantizan por sí solas una igualdad económica estable.

La evolución histórica confirma la importancia de las medidas de igualdad incorporadas a las convocatorias estatales, especialmente las reservas presupuestarias para proyectos realizados exclusivamente por directoras. En las ayudas generales, la reserva se introduce progresivamente desde 2020 y alcanza el 35% desde 2022; en las ayudas selectivas, se fija en el 35% en 2020 y 2021 y asciende al 40% desde 2022. Estas medidas han contribuido a mejorar la presencia de mujeres en la Dirección de los proyectos subvencionados, especialmente en las ayudas generales, que partían de porcentajes muy bajos. Sin embargo,

la evolución económica muestra que la igualdad no queda garantizada únicamente por la reserva de acceso: las ayudas selectivas mantienen en 2025 una brecha negativa del -6%, y la serie histórica refleja oscilaciones que impiden hablar de una corrección definitiva de la desigualdad económica.

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

1. El mapa autonómico de ayudas al largometraje en 2025 confirma una elevada heterogeneidad territorial en el acceso de las directoras a la financiación pública.

El análisis de las ayudas autonómicas de 2025 muestra diferencias muy acusadas entre comunidades autónomas, tanto en el diseño de las convocatorias como en los resultados obtenidos. Algunas comunidades alcanzan o superan los umbrales equitativos en la presencia de largometrajes dirigidos por mujeres, como Comunitat Valenciana, Aragón, Cataluña, Illes Balears, País Vasco, Galicia, Castilla y León o Cantabria, mientras que otras mantienen estructuras claramente masculinizadas, como Andalucía, Comunidad de Madrid, Comunidad Foral de Navarra, Canarias o Principado de Asturias. Extremadura presenta, además, ausencia de largometrajes dirigidos por mujeres entre los proyectos computables de 2025. Esta diversidad confirma que las políticas autonómicas no operan bajo un patrón común, sino que producen resultados muy distintos según el diseño de cada línea, su dotación, sus modalidades y sus criterios de igualdad.

2. Las cláusulas de igualdad son necesarias, pero su mera existencia no garantiza resultados equitativos.

La evidencia de 2025 confirma que las medidas de igualdad, puntuaciones específicas, reservas, criterios de paridad o incentivos equivalentes pueden favorecer la presencia de mujeres en la Dirección de largometrajes, pero no aseguran por sí solas una distribución económica equitativa. El efecto de estas medidas depende de su intensidad, de su peso dentro del baremo, del cargo sobre el que operan y, sobre todo, de si inciden en las líneas donde se concentra la mayor parte del presupuesto. Cuando los criterios de igualdad tienen un peso limitado, se formulan de manera genérica o se centran en el equipo técnico sin

actuar de forma suficiente sobre la Dirección, pueden mejorar parcialmente la representatividad sin modificar la brecha económica.

3. La representatividad de mujeres y la igualdad económica no avanzan siempre juntas.

Uno de los principales resultados del objetivo es que una mayor presencia de largometrajes dirigidos por mujeres no implica necesariamente una financiación media equivalente. Aragón alcanza en 2025 una representatividad mayoritaria de directoras, con un 52% de títulos dirigidos por mujeres, pero registra una brecha económica del -16% en perjuicio de estas. Galicia presenta una situación similar: las mujeres dirigen el 48% de los proyectos subvencionados, pero la brecha económica sigue siendo negativa, con un -24%. Illes Balears alcanza un 60% de largometrajes dirigidos por mujeres, pero mantiene una brecha desfavorable del -18%. Estos casos muestran que la igualdad numérica puede convivir con desigualdades materiales en la cuantía media recibida.

4. La posición de las directoras dentro de las líneas de mayor intensidad económica resulta decisiva para explicar las brechas.

Las brechas autonómicas no dependen únicamente del número total de proyectos dirigidos por mujeres, sino de su ubicación dentro de las modalidades mejor dotadas. Cuando las directoras quedan menos presentes en las líneas de Producción, Ficción, Animación o Coproducción con mayores importes medios, la brecha económica tiende a aparecer o ampliarse. Andalucía es un ejemplo claro: la línea de Producción presenta un 28% de largometrajes dirigidos por mujeres y una brecha global del -24%, condicionada por la menor presencia de directoras en la sublínea de mayor dotación media. Asturias muestra también esta lógica: en 2025 la brecha negativa se explica principalmente por la línea de Producción, donde los proyectos dirigidos por hombres concentran mayor presencia y mejor posición económica, mientras que las mujeres aparecen mejor situadas en Desarrollo, de menor intensidad presupuestaria.

5. Algunas comunidades muestran que el acceso de las directoras a líneas mejor dotadas puede reducir o invertir la brecha económica.

Frente a los casos anteriores, otras comunidades evidencian que cuando los proyectos dirigidos por mujeres acceden a líneas de mayor importe, la brecha puede neutralizarse o invertirse. Comunitat Valenciana presenta una muestra cuya Dirección se ha podido contrastar, en la que las mujeres dirigen el 52% de los proyectos y obtienen una ayuda media un 13% superior a la de los hombres. Canarias mantiene una estructura todavía masculinizada en número de proyectos, pero registra una ligera ventaja media del 3% para las directoras, explicada por su mejor posición en Producción y Coproducción minoritaria. También Comunidad de Madrid y Navarra presentan brechas inversas favorables a los proyectos dirigidos por mujeres, aunque en ambos casos la lectura debe matizarse por el efecto de composición de las líneas y por el reducido tamaño de algunas muestras.

6. La evolución histórica 2019-2025 muestra avances en representatividad, pero también retrocesos y una fuerte inestabilidad en la brecha económica.

La serie histórica confirma que la presencia de largometrajes dirigidos por mujeres ha mejorado en varias comunidades autónomas, especialmente en Comunitat Valenciana, Aragón, Galicia, Canarias o País Vasco. Sin embargo, este avance no es homogéneo ni estable. En algunas comunidades se observan retrocesos recientes o resultados negativos, como Navarra, Principado de Asturias o Extremadura. La evolución de la brecha económica también es irregular: algunas comunidades pasan de brechas desfavorables a situaciones más equilibradas o incluso favorables a las directoras, mientras que otras vuelven a registrar brechas negativas en 2025. El caso de Asturias es especialmente ilustrativo: pasa de una brecha del -5% en 2019 al -39% en 2025, con un deterioro más acusado desde 2021, cuando la diferencia era favorable a los proyectos dirigidos por mujeres.

7. Los diseños más eficaces son aquellos que actúan sobre las líneas estratégicas, no solo sobre la presencia formal de mujeres en los proyectos.

El análisis comparado permite diferenciar entre medidas de igualdad formales y medidas con capacidad redistributiva real. Las primeras pueden limitarse a exigir cumplimiento normativo o a otorgar puntuaciones de bajo peso; las segundas inciden en los tramos donde se decide la mayor parte de la financiación. Los sistemas con reservas, puntuaciones decisivas o mecanismos correctores vinculados a Producción, Ficción, Animación o coproducciones de mayor cuantía muestran mayor potencial para modificar la posición económica de los proyectos dirigidos por mujeres. Por tanto, el reto no consiste únicamente en incorporar cláusulas de igualdad, sino en diseñarlas para que tengan impacto en las líneas de consolidación industrial.

8. La mejora del diagnóstico exige mayor homogeneidad y transparencia en la publicación de datos autonómicos.

El análisis autonómico de 2025 también evidencia una limitación metodológica relevante: no todas las comunidades publican o facilitan la información con el mismo nivel de detalle. En algunos casos ha sido necesario reconstruir los datos a partir de fuentes públicas; en otros, parte de los importes o de las direcciones no ha podido atribuirse con seguridad; y en comunidades como Región de Murcia solo puede analizarse el diseño de la convocatoria, al no estar disponibles todavía los resultados concesionales de 2025. Para avanzar en una evaluación más precisa de las brechas de género, sería necesario homogeneizar la publicación de datos sobre título, modalidad, importe concedido, Dirección, Guion, Producción Ejecutiva, tipología de largometraje y línea de ayuda. Solo así podrá identificarse con mayor claridad si la desigualdad se produce en la convocatoria, en la distribución por líneas o en fases previas de configuración presupuestaria y acceso a financiación.

Objetivo 4: Representatividad de largometrajes liderados por mujeres en la compra y coproducción por parte de televisiones generalistas. Evolutivo 2015-2025

1. La compra y coproducción por parte de las televisiones generalistas continúa siendo una vía estratégica de apoyo al cine español, pero mantiene una estructura masculinizada en la Dirección.

En 2025, las televisiones generalistas compraron o coprodujeron un total de 84 largometrajes españoles. De ellos, el 36% fue dirigido exclusivamente por mujeres, frente al 64% dirigido exclusivamente por hombres. Esta distribución sitúa el apoyo de las televisiones generalistas a las directoras por debajo del umbral mínimo equitativo y confirma que esta vía de financiación e impulso industrial continúa operando bajo una lógica mayoritariamente masculinizada. Aunque el volumen total de títulos apoyados es elevado, la presencia de mujeres tras la Dirección sigue siendo minoritaria.

2. El Guion presenta una distribución algo menos desigual que la Dirección, pero tampoco alcanza una igualdad plena en el liderazgo creativo.

En el ámbito del Guion, los largometrajes escritos exclusivamente por mujeres representan el 29%, los equipos mixtos el 15% y los escritos exclusivamente por hombres el 56%. Si se suman los guiones escritos por mujeres y los equipos mixtos, la presencia de mujeres asciende al 44%, una proporción más cercana a parámetros equitativos que la obtenida en Dirección. Sin embargo, la autoría exclusivamente masculina sigue siendo la categoría mayoritaria. Esto indica que el Guion ofrece una vía algo más permeable a la participación de mujeres, pero todavía no elimina la desigualdad en el acceso a los principales espacios de creación.

3. RTVE concentra la mayor parte del apoyo y sostiene la trayectoria más estable, aunque en 2025 no alcanza parámetros de equidad.

RTVE reúne 74 de los 84 largometrajes analizados en 2025, lo que equivale al 88% de la muestra. Su peso condiciona de manera decisiva el resultado global del objetivo. En Dirección, el 35% de sus títulos está dirigido por mujeres y el 65% por hombres; en Guion, el 28% están escritos por mujeres, el 15% por equipos mixtos y el 57% por hombres. En la serie histórica, RTVE presenta el recorrido más sostenido: pasa del 14% de largometrajes dirigidos

por mujeres en 2015 al 35% en 2025, tras haber alcanzado su máximo en 2023, con un 48%. Sin embargo, el descenso posterior confirma que su avance, aunque relevante, no se encuentra plenamente consolidado.

4. Las cadenas privadas muestran una mejora reciente, pero sus trayectorias siguen marcadas por la intermitencia y el bajo tamaño muestral.

Atresmedia Cine presenta en 2025 el porcentaje más alto de largometrajes dirigidos por mujeres, con un 43%, situándose por primera vez en parámetros equitativos dentro de la serie. No obstante, su evolución histórica ha sido muy irregular, con varios ejercicios sin presencia de largometrajes dirigidos por mujeres. Telecinco Cinema alcanza en 2025 un 33% de títulos dirigidos por mujeres y mantiene el mismo porcentaje que en 2024, pero tampoco llega al umbral de equidad. En ambos casos, el reducido número de largometrajes apoyados hace que las variaciones porcentuales deban interpretarse con cautela: pequeñas modificaciones en el número de títulos pueden alterar significativamente los resultados.

5. La evolución 2015-2025 muestra una mejora clara, pero también una desaceleración reciente tras el máximo alcanzado en 2023.

La serie histórica evidencia un avance significativo: los largometrajes dirigidos por mujeres pasan del 16% en 2015 al 36% en 2025, lo que supone un incremento neto de 20 puntos porcentuales. El punto más alto se alcanza en 2023, con un 44%, único año del periodo en que la representatividad de mujeres se sitúa dentro de parámetros equitativos. Sin embargo, en 2024 se produce un descenso hasta el 36% y en 2025 el dato se mantiene en ese mismo porcentaje. Por tanto, la evolución general es positiva, pero los últimos ejercicios apuntan a un estancamiento o desaceleración del crecimiento, lo que impide hablar todavía de una transformación estructural consolidada.

6. La Dirección mixta continúa siendo prácticamente inexistente en la compra y coproducción televisiva.

En el conjunto del periodo 2015-2025, la Dirección mixta tiene una presencia meramente residual: solo se registra un caso en toda la serie, localizado en 2024. En 2025 no aparece ningún largometraje con Dirección mixta entre los títulos comprados o coproducidos por televisiones generalistas. Este dato muestra que el ámbito televisivo continúa organizándose

casi exclusivamente en torno a direcciones monogénicas, con predominio de la Dirección masculina, y que las fórmulas compartidas o mixtas no han adquirido peso en esta vía de financiación y visibilidad industrial.

7. La obligación legal de financiación de obras dirigidas o creadas por mujeres exige avanzar hacia una evaluación económica desagregada.

La Ley 13/2022 introduce una cláusula de acción positiva dentro de la obligación de financiación anticipada de obra audiovisual, estableciendo que, dentro de la subcuota destinada a obra audiovisual producida por productores independientes, un mínimo del 30% debe reservarse a obras audiovisuales dirigidas o creadas exclusivamente por mujeres. Sin embargo, el presente informe no puede evaluar todavía el cumplimiento efectivo de esta previsión, ya que no se dispone de importes desagregados de financiación por género. Esta limitación resulta especialmente relevante: sin datos económicos no es posible determinar si la presencia de mujeres se corresponde con una asignación proporcional de recursos. Por ello, la incorporación sistemática de importes desagregados debe considerarse prioritaria en futuras ediciones del Informe CIMA.

8. Los avances en televisión son reales, pero frágiles: requieren políticas sostenidas para no depender de oscilaciones anuales.

El análisis del periodo 2015-2025 permite afirmar que la presencia de directoras en los largometrajes comprados o coproducidos por televisiones generalistas ha mejorado de forma apreciable. Sin embargo, el hecho de que solo un año de la serie alcance parámetros equitativos, unido al descenso posterior y a la estabilización en el 36% en 2024 y 2025, muestra la fragilidad del avance. La igualdad en este ámbito no puede depender únicamente de la evolución espontánea del mercado ni de decisiones anuales de programación o coproducción. Dado el papel estratégico de las televisiones generalistas en la financiación, legitimación y circulación del cine español, resulta necesario reforzar políticas estables, transparentes y evaluables que garanticen un apoyo sostenido a los largometrajes dirigidos y escritos por mujeres.

Objetivo 5: El papel de las plataformas en la producción de largometrajes españoles y la representatividad de títulos liderados por mujeres

1. Las plataformas se consolidan como agentes relevantes en la producción de largometrajes españoles, pero su intervención no corrige por sí sola la desigualdad de género en el liderazgo creativo.

En 2025 se han identificado 40 largometrajes españoles o coproducciones mayoritariamente españolas producidos, coproducidos o participados económicamente por plataformas audiovisuales. Se trata, por tanto, de un ámbito relevante para observar qué proyectos acceden a financiación, visibilidad y circulación a través de estos operadores.

Sin embargo, los datos muestran que la presencia de mujeres en la Dirección continúa por debajo del umbral mínimo de equitativo: el 37,5% de los largometrajes están dirigidos exclusivamente por mujeres, el 2,5% presentan Dirección mixta y el 60% está dirigido exclusivamente por hombres. Aunque si se incorpora la Dirección mixta puede señalarse presencia de directoras en el 40% de los títulos, la categoría mayoritaria sigue siendo la Dirección masculina.

2. El Guion presenta una distribución más abierta que la Dirección, especialmente por el peso de los equipos mixtos.

En el caso del Guion, los resultados de 2025 muestran una estructura menos concentrada en la autoría masculina. Los largometrajes con guion exclusivamente firmado por mujeres representan el 35%, los equipos mixtos el 25% y los guiones escritos exclusivamente por hombres el 40%. Si se suman los guiones escritos por mujeres y los equipos mixtos, la presencia de mujeres asciende al 60% del total. Este resultado marca una diferencia relevante respecto a la Dirección y permite señalar que el Guion aparece como un espacio más permeable a la incorporación de mujeres, aunque la autoría exclusivamente masculina continúa siendo la categoría individual más numerosa.

3. El resultado global de 2025 está fuertemente condicionado por Movistar+, que concentra el 85% de los largometrajes analizados.

La muestra de plataformas presenta una elevada concentración. Movistar+ reúne 34 de los 40 largometrajes computados en 2025, lo que equivale al 85% del total. A mucha distancia

se sitúa Netflix, con cuatro títulos, mientras que Amazon Prime Video y Filmin registran un único largometraje cada una. Apple TV+, Disney+ y HBO Max no presentan títulos computables bajo el criterio aplicado. Esta distribución implica que los resultados globales del objetivo están muy condicionados por el comportamiento de Movistar+, que presenta una pauta masculinizada en Dirección —35,3% de títulos dirigidos por mujeres, 2,9% mixtos y 61,8% dirigidos por hombres—, pero una distribución más equilibrada en Guion, donde la presencia de mujeres asciende al 58,8% si se suman autoría exclusivamente femenina y equipos mixtos.

4. Netflix presenta en 2025 una distribución equitativa, pero su peso reducido impide extraer una tendencia consolidada.

Netflix registra en 2025 cuatro largometrajes computables. De ellos, el 50% está dirigido por mujeres y el 50% por hombres. En Guion, también presenta una distribución favorable a la presencia de mujeres: 50% de títulos escritos exclusivamente por mujeres, 25% de autoría mixta y 25% escritos exclusivamente por hombres. Estos datos suponen una mejora clara respecto al inicio de la serie, especialmente en Dirección, donde Netflix pasa del 7% de largometrajes dirigidos por mujeres en 2023 al 50% en 2025. Sin embargo, la reducción de su muestra, de 14 títulos en 2023 a 4 en 2025, obliga a interpretar el resultado con cautela. La distribución equitativa alcanzada en 2025 describe un comportamiento positivo del año, pero todavía no permite confirmar una transformación estructural estable.

5. Amazon Prime Video y Filmin muestran comportamientos opuestos en 2025, pero ambos casos deben leerse con prudencia por el tamaño unitario de la muestra.

Amazon Prime Video registra un único largometraje computable en 2025, dirigido y escrito por hombres, por lo que obtiene un 100% de representación masculina tanto en Dirección como en Guion. Filmin, por el contrario, registra un único largometraje dirigido por una mujer y con guion mixto, lo que da como resultado un 100% de Dirección femenina y un 100% de Guion mixto. En ambos casos, el tamaño de la muestra impide extraer tendencias consolidadas. Estos resultados son útiles para describir el comportamiento concreto de cada plataforma en el año de estudio, pero no permiten valorar con suficiente solidez la existencia de políticas estables de apoyo a largometrajes liderados por mujeres.

6. La evolución 2023-2025 muestra una mejora clara en Dirección, aunque todavía insuficiente para desplazar la mayoría masculina.

En el periodo 2023-2025, la representatividad de largometrajes dirigidos exclusivamente por mujeres en plataformas **aumenta del 27% al 37,5%**, lo que supone un incremento neto de 10,5 puntos porcentuales. Paralelamente, la Dirección masculina desciende del 73% en 2023 al 60% en 2025. Esta evolución indica una mejora relevante en la presencia de directoras, pero todavía no las sitúa dentro de parámetros equitativos. Además, la Dirección mixta continúa siendo residual: no aparece en 2023, alcanza el 4% en 2024 y se sitúa en el 2,5% en 2025. Por tanto, el avance existe, pero se mantiene dentro de una estructura todavía mayoritariamente masculinizada.

7. El Guion experimenta la evolución más positiva del periodo, con una reducción significativa de la autoría exclusivamente masculina.

La evolución del Guion entre 2023 y 2025 muestra una transformación más visible que la Dirección. Los largometrajes escritos exclusivamente por mujeres pasan del 16% en 2023 al 35% en 2025, mientras que los guiones exclusivamente masculinos descienden del 64% al 40%. Los equipos mixtos aumentan entre 2023 y 2024, pasando del 20% al 32%, y aunque descienden al 25% en 2025, mantienen un peso relevante. En conjunto, los guiones escritos por mujeres o por equipos mixtos alcanzan el 60% en 2025. Este dato permite afirmar que, dentro del ámbito de las plataformas, el Guion se está configurando como un espacio de incorporación más rápida de mujeres, especialmente a través de fórmulas de coautoría.

8. La falta de datos económicos homogéneos impide valorar si la mayor presencia de mujeres se traduce en igualdad real de inversión.

El objetivo inicial de este apartado era incorporar también una dimensión económica, con el fin de analizar no solo la representatividad de los títulos liderados por mujeres, sino también el volumen de inversión o participación económica destinado a unos y otros proyectos. Sin embargo, esta comparación no ha podido desarrollarse de forma homogénea, ya que únicamente Filmin ha facilitado información directa sobre su participación en largometrajes españoles estrenados en 2025 y los datos económicos asociados. En consecuencia, el análisis se centra en la representatividad y no permite determinar si los proyectos dirigidos o escritos por mujeres reciben una inversión equivalente a los liderados por hombres. Esta

limitación resulta especialmente importante, porque la experiencia de otros objetivos del capítulo muestra que la igualdad numérica no garantiza necesariamente igualdad económica.

9. Las plataformas muestran avances, pero todavía no existen garantías de una política estable y transversal de igualdad.

Los datos de 2025 y la evolución desde 2023 permiten identificar avances, especialmente en Guion y en la aproximación de la Dirección al umbral mínimo de equidad. Sin embargo, estos avances conviven con una fuerte concentración de la muestra en una sola plataforma, con oscilaciones importantes en operadores de menor volumen y con la ausencia de datos económicos comparables. La participación de mujeres sigue dependiendo en gran medida de las decisiones editoriales, industriales y de inversión de cada plataforma, sin que puedan identificarse mecanismos estables y transversales de seguimiento, transparencia y rendición de cuentas. Por ello, las plataformas deben considerarse un espacio estratégico para la igualdad en el cine español, pero todavía no un ámbito estructuralmente igualitario.

CONCLUSIONES GENERALES CAPÍTULO III

La representatividad de las mujeres en los reconocimientos públicos: premios y festivales

El presente capítulo analiza la relación entre representación y reconocimiento público en los ámbitos de la Dirección y el Guion cinematográficos, prestando especial atención a las diferencias de género en los principales circuitos de legitimación institucional: premios y festivales.

En los premios y festivales nacionales, el cómputo considera específicamente la obtención de reconocimiento o galardón; en cambio, en los festivales internacionales, se contabiliza la mera presencia de la obra tras la nominación o la selección, con independencia de que obtenga o no el premio.

1. Por primera vez en tramo equitativo: el reconocimiento alcanza el 46% para directoras y guionistas.

En 2025, directoras y/o guionistas alcanzan una representatividad del 46% en el conjunto de reconocimientos públicos analizados (premios y festivales), frente al 54% correspondiente a sus homólogos masculinos. Por primera vez desde 2015, el resultado se sitúa dentro del tramo de distribución equitativa (40%-60%), lo que supone un hito en la serie histórica.

2. Mayor frecuencia relativa de reconocimiento a las mujeres.

Al comparar el número de reconocimientos obtenidos en premios y festivales con el total de mujeres y hombres que trabajan en Dirección y Guion, se observa que los reconocimientos tienen un mayor peso proporcional entre las mujeres. En concreto, por cada 100 directoras y/o guionistas se registran 38 reconocimientos, mientras que por cada 100 directores y/o guionistas se contabilizan 22. Esta frecuencia relativa más elevada no significa que las mujeres acumulen un mayor número absoluto de reconocimientos: en el conjunto de los casos analizados en 2025, los hombres continúan concentrando el 54%, frente al 46% correspondiente a las mujeres.

3. Del 11% al 46%: avance acumulado en el reconocimiento a directoras y/o guionistas entre 2015 y 2025.

La evolución entre 2015 y 2025 refleja un avance notable. La representatividad de directoras y/o guionistas en los reconocimientos públicos ha pasado del 11% en 2015 al 46% en 2025, lo que supone un incremento de 35 puntos porcentuales en el periodo comprendido entre 2015 y 2025. Aunque la trayectoria ha mostrado altibajos, la tendencia general evidencia una apertura progresiva del sistema de reconocimiento.

4. Festivales: el motor real del reequilibrio en el reconocimiento al trabajo de directoras y/o guionistas.

El equilibrio observado en 2025 se sostiene principalmente por el peso de los festivales. En los festivales nacionales, la distribución alcanza el 50% para cada género, mientras que en los internacionales se sitúa en un 45% para mujeres y 55% para hombres. En conjunto, los festivales presentan una pauta equitativa, con un 46% de mujeres y un 54% de hombres, consolidándose como el principal espacio de visibilidad y legitimación del trabajo de directoras y guionistas.

5. Premios nacionales: el núcleo de resistencia.

Frente al avance observado en los festivales, los premios nacionales presentan en 2025 una distribución masculinizada. El único reconocimiento computable vinculado a la Dirección y/o el Guion corresponde a un hombre, por lo que la distribución se sitúa en un 0% de mujeres y un 100% de hombres. Debido al reducido tamaño de la muestra anual, este resultado debe interpretarse con cautela y en relación con la evolución histórica.

6. Una estructura dual del reconocimiento.

El sistema de reconocimiento muestra diferencias relevantes según el circuito analizado: los festivales presentan una distribución más equilibrada, mientras que en los premios nacionales persiste una menor presencia de mujeres. Esta dualidad indica que el avance no se produce con la misma intensidad en todos los ámbitos y aconseja mantener una lectura desagregada por circuitos.

7. Histórico de premios, 1980-2025: una desigualdad estructural persistente.

En el histórico acumulado de los principales premios nacionales de carácter honorífico se contabilizan 175 registros computables, de los cuales el 27% corresponde a mujeres y el 73% a hombres. La brecha se intensifica en la agrupación analítica de Dirección, Guion y Producción, donde las mujeres representan únicamente el 10% de los reconocimientos otorgados. En términos relativos, por cada mujer reconocida en estas funciones han sido premiados aproximadamente 9 hombres.

8. Dirección, Guion y Producción: una distribución desigual dentro del reconocimiento concedido a mujeres y hombres.

El análisis intergénero permite observar una diferencia adicional. Entre los registros correspondientes a mujeres, solo el 15% se vincula a funciones de Dirección, Guion y Producción. En el caso de los hombres, esta proporción alcanza el 50%. La desigualdad no se limita, por tanto, al volumen total de reconocimientos concedidos, sino que también afecta a su distribución entre los distintos perfiles profesionales.

9. El peso determinante del reconocimiento actuarial.

El 66% de los premios otorgados a mujeres en el histórico corresponden al cargo de actriz. Si se agrupan todas las categorías interpretativas, el 74% del reconocimiento a mujeres se concentra en este ámbito. En el caso de los hombres, los reconocimientos presentan una distribución más diversificada entre perfiles profesionales y se asocian con mayor frecuencia a las funciones de Dirección, Guion y Producción.

10. Menor diversidad de perfiles profesionales reconocidos entre las mujeres.

El 17% del reconocimiento histórico a mujeres corresponde a otros ámbitos profesionales distintos de la Interpretación y de las funciones de Dirección, Guion y Producción. En el caso de los hombres, estos otros ámbitos alcanzan el 41%. Además, la comparación nominal muestra que los hombres han sido reconocidos en una mayor variedad de perfiles técnicos, artísticos, institucionales y de mediación cultural que no aparecen registrados entre las mujeres reconocidas en el histórico analizado. Esta diferencia evidencia que la desigualdad no se limita al volumen de reconocimientos, sino que también afecta a la diversidad de perfiles profesionales incorporados a la memoria institucional.

11. Reconocimiento múltiple: una legitimación más frecuente en hombres.

La acumulación de funciones profesionales sigue siendo mayoritariamente masculina. El 5% del total histórico corresponde a mujeres reconocidas por trayectorias desarrolladas en más de un ámbito cinematográfico, frente al 34% correspondiente a hombres. Si se observa la distribución dentro de cada género, las trayectorias multifuncionales representan el 19% de los registros asociados a mujeres y el 47% de los vinculados a hombres. Esta diferencia revela que el sistema reconoce con mayor frecuencia perfiles multifuncionales masculinos.

En síntesis:

El año 2025 marca un punto de inflexión cuantitativo en el reconocimiento público a directoras y guionistas, al situarse por primera vez dentro del tramo equitativo. Sin embargo, el análisis muestra que esta mejora se sustenta principalmente en los festivales, mientras que los premios nacionales continúan reproduciendo patrones históricos de masculinización del reconocimiento.

La igualdad avanza en términos de representatividad, pero la evolución no es homogénea en todos los circuitos ni entre los distintos perfiles profesionales. El desafío no consiste únicamente en incrementar la presencia de mujeres en el sector, sino también en consolidar una distribución más equitativa del reconocimiento institucional.

CONCLUSIONES GENERALES EJECUTIVAS 2025

La igualdad avanza, pero todavía no se consolida como estructura

La principal aportación del informe es que permite observar cómo las desigualdades se conectan entre sí. La menor presencia de mujeres en determinados cargos de liderazgo y capacidad decisoria se relaciona con desigualdades que también se observan en la composición de los equipos, en la escala económica de los proyectos, en el acceso a distintos espacios de exhibición y plataformas, en la circulación por festivales y en el reconocimiento institucional posterior. A su vez, la falta de diversidad en los equipos de creación y decisión puede reflejarse en los relatos, personajes e imaginarios que llegan a pantalla.

Por tanto, la igualdad no puede medirse únicamente en términos de presencia. Es necesario analizar en qué posiciones están las mujeres, con qué recursos trabajan, qué proyectos lideran, qué apoyos reciben, qué relatos construyen, qué espacios de circulación alcanzan y qué trayectorias son finalmente reconocidas.

La igualdad formal en algunos indicadores convive todavía con desigualdades materiales, simbólicas e industriales que siguen condicionando la participación de las mujeres en el largometraje español.

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

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

Autoras del informe:

Sara Cuenca Suárez

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

Coordinación: Marta San Vicente

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

Agradecimientos:

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

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

Junta Directiva CIMA:

Presidenta: Guadalupe Balaguer

Vicepresidenta 1ª: María del Puy Alvarado

Vicepresidenta 2ª: Nati Juncal

Tesorera: Raquel Colera

Secretaria: Sara Mansanet

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

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

Diseño de portada: Blanca Ordóñez

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

Revisión de textos: Stílogo S.L.

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

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