Kulturaren
Euskal Behatokia
Observatorio Vasco
de la Cultura

2026

Presencia de las mujeres en el audiovisual

Una mirada evolutiva

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLITICA LINGÜÍSTICA

Presencia de las mujeres en el audiovisual

Una mirada evolutiva

- Presentación
- Contexto
  - 1. Avances y resistencias
    - 1.1. Avances normativos
    - 1.2. Políticas de apoyo económico
    - 1.3. Contexto socioeconómico
  - 2. Un sector en auge
- Formación y primeros pasos
  - 3. Formación en el ámbito audiovisual
  - 4. Inserción laboral
    - 4.1. Formación Profesional
    - 4.2. Estudios universitarios
- Trayectorias profesionales
  - 5. Factores de incidencia en las trayectorias
  - 6. Condiciones de trabao
    - 6.1. Ingresos
    - 6.2. Medidas de igualdad
- Presencia y reconocimiento
  - 7. Al frente de las empresas productoras
  - 8. En las producciones
    - 8.1. Mirada evolutiva
    - 8.2. Según el tamaño de las producciones de cine
    - 8.3. Reconocimiento en la selección del Festival de San Sebastián
  - 9. En las ayudas del Gobierno Vasco
    - 9.1. Guiones cinematográficos
    - 9.2. Ayudas a la producción
- Percepciones
  - 10. Evolución 2016-2026: qué ha cambiado
  - 11. Aportación de las mujeres
- Propuestas de futuro
- En síntesis
  - 12. Datos clave
  - 13. A modo de conclusión
- Bibliografía
- Anexo

Asistencia técnica:
ICC – TEKNECULTURA UTE

Diseño y maquetación:
DIAGONAL 360º

KULTURAREN EUSKAL BEHATOKIA
OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA

Donostia-San Sebastián kalea, 1
01010 Vitoria-Gasteiz - Álava
T. 945 016 947
kulturabehatokia@euskadi.eus

Presentación

No se debe permitir que el pasado continúe haciendo el futuro. No discuto que los efectos del pasado sigan ahí. Pero me niego a consolidarlos repitiéndolos; a otorgarles una inamovilidad equivalente a un destino; a confundir lo biológico con lo cultural. Urge anticiparse. Hélène Cixous (1975)

Este informe es fruto de una petición del sector audiovisual al Observatorio Vasco de la Cultura (OVC). Una década después del estudio sobre la **Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual**, que abrió una línea de investigación sobre la igualdad de género en los distintos sectores de la cultura, el sector, a través de las asociaciones de productoras audiovisuales (EPE-IBAIA y APIKA) y de mujeres del sector audiovisual y las artes escénicas de Euskadi (H)emen, propuso actualizar la información para disponer de un diagnóstico ajustado al contexto actual.

Este es el objetivo del presente estudio. Han pasado diez años. Tiempo suficiente para contar con perspectiva, así como para valorar el efecto de las acciones que a partir de entonces se han ido implantando a todos los niveles. Por este motivo, siempre que los datos lo permitan, este diagnóstico aporta una mirada evolutiva que permita calibrar los avances (si es que se observan), detectar tendencias y analizar dinámicas desde un punto de vista diacrónico.

La sensación compartida, antes de entrar en el diagnóstico, es que estamos en un tiempo intermedio. Se observan cambios en relación con el año 2016, habida cuenta de que la situación de partida era ciertamente desigual y discriminatoria. Las mujeres están más presentes, forman parte de las programaciones, encabezan títulos que vemos en las salas o en las plataformas, se les ve recoger premios.

De un tiempo a esta parte tienen más voz. Sin embargo, al recibir su Goya a mejor dirección por *Los domingos*, Alauda Ruíz de Azúa pedía oportunidades para las mujeres. Oportunidades, como recogen las leyes que pretenden garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Es la cuarta mujer en recibir ese premio en 40 años. Por su parte, Esther García, primera productora en recibir un Premio Donostia en la última edición del Festival de San Sebastián, cerró su discurso con un enérgico *¡Ni un paso atrás, compañeras!* Son dos ejemplos de mujeres exitosas, de referentes cuyas palabras muestran la necesidad constante de continuar trabajando en favor de la igualdad.

Decía Vernon Lee en un texto de 1903 que las mujeres “debemos estar preparadas para empezar de nuevo muchas veces”. Sigue siendo una realidad más de un siglo después. Es consustancial a nuestra

condición. Estamos preparadas, pues, para trabajar y tomar decisiones, para contar historias y para dirigirlas. Para ello necesitamos acciones y cómplices.

Metodología, fuentes y contenidos del informe

En este contexto, el estudio que presentamos pretende aportar una nueva mirada al sector analizando datos actuales y evolutivos tanto de fuentes primarias como secundarias. Como fuentes primarias, se han distribuido dos encuestas online al sector. Por una parte, una encuesta a las empresas productoras audiovisuales y, por otra parte, a las profesionales del sector. Ambas cuentan con bloques de contenidos comunes, lo que ha facilitado el análisis común y el contraste de opiniones entre ambos perfiles.

Queremos agradecer a las tres asociaciones participantes su colaboración en el desarrollo del estudio, incluyendo el diseño de los cuestionarios, la distribución de las encuestas *online*, y el contraste de datos, una vez realizada la explotación inicial. Para poder coordinar estas tareas y conocer de primera mano las opiniones de las mujeres cineastas se ha coordinado un grupo de trabajo creado *ad hoc*, integrado por perfiles diversos (producción, dirección, programación, interpretación, gestión, academia). Los detalles de la ficha técnica y los cuestionarios están disponibles en el anexo.

A ellas se suman otras fuentes secundarias que han proporcionado información sobre la presencia de las mujeres, bien en las producciones o en las programaciones. Entre ellas están EITB, el Festival de cine de San Sebastián o el propio Departamento de Cultura y Política Lingüística del Gobierno Vasco, además de fuentes de información de carácter general como el Eustat y Lanbide.

El informe se estructura en seis bloques de contenidos, una síntesis final y el anexo:

- El primero de ellos contextualiza la situación en torno a la igualdad de género y a la realidad que vive el sector del audiovisual.
- En el segundo, se analizan la formación y los primeros pasos relativos a la inserción laboral en el sector.
- El tercero pone el foco en las trayectorias profesionales, analizando los factores que inciden en ellas y en las condiciones de trabajo.
- El cuarto contiene información sobre la presencia y el reconocimiento de las mujeres en el sector. Es un compendio de datos de diversas fuentes que pretende aportar una mirada evolutiva para dimensionar dicha presencia y entender los cambios que se están produciendo.
- El quinto y el sexto bloque cambian de registro y ponen el foco en las percepciones sobre las aportaciones de las mujeres al sector, mirando también al futuro, con un análisis sobre las medidas que se consideran más necesarias para apuntalar los avances y mejorar la situación, dado que, a pesar del progreso, sigue siendo desigual.
- Cierra el informe una síntesis de datos y conclusiones surgidas del diagnóstico realizado.
- El anexo contiene el detalle de la metodología y los cuestionarios empleados.

Contexto

En el lapso temporal desde que se realizó el estudio precedente han cambiado fundamentalmente dos cuestiones: por una parte, la sociedad ha tomado conciencia de la necesidad de corregir una disfunción estructural que relega a las mujeres y, por otra parte, se han ido implantando acciones para enmendar una situación a todas luces discriminatoria en el sector audiovisual. En este sentido, hay que destacar el impulso que las mujeres profesionales están llevando a cabo en la transformación del sector. Su capacidad para organizarse, para consolidar redes de colaboración y para impulsar la puesta en marcha de programas de apoyo están contribuyendo a ese cambio en el sector de manera significativa.

Este capítulo aporta reflexiones y datos sobre el contexto normativo y socioeconómico general en relación con la situación de las mujeres, además del estado actual del sector audiovisual vasco. Es necesario entender el contexto para situar debidamente el diagnóstico sobre la presencia de las mujeres en el sector, objetivo principal de este informe.

1. Avances y resistencias

1.1. Avances normativos

Para situar el momento en el que nos encontramos conviene hacer un breve repaso a lo acontecido en la legislación sobre la igualdad de oportunidades en las últimas décadas. Es necesario para conocer de primera mano el giro que se ha producido, especialmente en lo que llevamos de siglo.

En el entorno europeo, los primeros pasos del desarrollo jurídico sobre la igualdad de género se orientaron a conceptualizar la discriminación y la desigualdad en el empleo y la ocupación. Además de definirlas, las leyes contemplaban recomendaciones para evitar justamente esa discriminación por razón de género.

Estamos en otro momento más radical en cuanto al tipo de cambios que están sucediendo: se ha pasado de las recomendaciones a las sanciones y las auditorías para promover la igualdad de género en el trabajo. Se han endurecido el tono y la forma. La razón es que esa igualdad basada en declaraciones y derechos no termina de cuajar en la práctica per se. La ética no basta para que la igualdad sea una realidad en las empresas. Y no porque haya una intención expresa de no cumplirla, sino por el peso de la inercia. La rutina se impone al cambio si este no va acompañado de medidas que obliguen a corregir el rumbo del timón.

Europa lo tiene claro y lo impulsa, como muestra la Directiva (UE) 2023/970, cuyo principal cambio reside en la obligación de las empresas a proporcionar información sobre los niveles retributivos medios de las personas que realizan o el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, desglosados por

sexo. Entra en vigor en 2026 y se aplicará en todos los estados miembros de la UE. Obliga a las empresas, independientemente de su tamaño, a garantizar el acceso a la información sobre retribuciones, desde los salarios iniciales o las franjas salariales para las personas solicitantes de empleo, además de garantizar la neutralidad en los anuncios de los puestos de trabajo y en los procesos de contratación. Así, la Directiva promueve la transparencia y se sustenta en el derecho a la información retributiva.

Lo interesante de la medida es la exigencia de evaluar los puestos según cuatro aspectos: competencias, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo. La razón estriba en el concepto de discriminación indirecta, sutil y de apariencia neutral, pero igualmente discriminatorio. Se debe a la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos directivos y de mayor responsabilidad, al mayor peso de las mujeres en el trabajo parcial o flexible debido a las tareas relacionadas con los cuidados, a las interrupciones por crianza o cuidados de personas mayores o a la poca valoración de los trabajos realizados mayoritariamente por mujeres. Esto se observa en cualquier sector, también -como se verá- en el audiovisual.

En el marco estatal, en la última década se ha puesto el foco en la corrección de los desequilibrios, como la equiparación de los permisos de nacimiento fruto de la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, ampliándola en 2025 y la fiscalización de la brecha salarial (Real Decreto 902/2020), que obliga a las empresas a auditar sus salarios para asegurar la igualdad "a trabajo de igual valor", en línea con lo explicado anteriormente. La Ley de garantía integral de libertad sexual (Ley Orgánica 10/2022) y la Ley de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (Ley Orgánica 1/2024), apuntalan el andamiaje legislativo en defensa de la igualdad de género.

Euskadi cuenta con un marco sólido para la igualdad de género, cuyo impulso se remonta a 1988 con la creación del Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, organismo autónomo que diseña, impulsa, asesora, coordina y evalúa las políticas de igualdad y sensibiliza a la sociedad con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

En los últimos años, hay que mencionar la aprobación del texto refundido de la Ley 1/2023 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista. Tiene por objeto *"establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover el empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el fortalecimiento de su posición social, económica y política al objeto de eliminar*

la desigualdad estructural y todas las formas de discriminación por razón de sexo, incluida la violencia machista contra las mujeres. Todo ello con el fin último de lograr una sociedad igualitaria y libre de violencia machista en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del género, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres".

En lo que se refiere a las actividades culturales, la ley remarca la necesidad de promover un acceso y participación equilibrada a las actividades culturales, insiste en la participación en actividades que busquen la igualdad entre mujeres y hombres y la superación de los estereotipos. Hace también una mención expresa a la memoria, impulsando la elaboración y reconstrucción de la memoria social, así como los procesos de memorialización, desde la visión de género. Además, las administraciones públicas han de promover políticas culturales favorables a la igualdad, que hagan visibles las aportaciones de las mujeres al patrimonio y a la cultura y contribuyan a superar estereotipos de género y prejuicios sexistas, así como fomentar la presencia de mujeres en exhibiciones y producciones artísticas y culturales en los ámbitos en que se encuentren infrarrepresentadas. A tal fin, entre otras medidas, establecerán amplios espacios de participación y ayudas públicas o adaptarán las ya existentes.

1.2. Políticas de apoyo económico

En relación con la aplicación de la igualdad de género en las contrataciones y en los programas de subvenciones, dos de los principales instrumentos para el desarrollo de políticas públicas, las normas amparan y velan por la igualdad teórica a dicho acceso, sin que pueda darse discriminación por razón de género. Y lo hacen en dos sentidos: premiando la participación de las mujeres en los equipos de los proyectos subvencionables, y sancionando el incumplimiento de la ley en términos de igualdad.

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer cuenta con **guías** prolijas para facilitar la incorporación transversal de la perspectiva de género en dichos programas, además de modelos, ejemplos, glosarios, normativas y herramientas que orienten su aplicación.

Como es sabido, en las principales convocatorias de ayudas al cine (Gobierno Vasco, Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales-ICAA) se valora el fomento de la igualdad de género a través de la participación de mujeres en el proyecto (ayudas del Gobierno Vasco; ayudas generales y selectivas del ICAA, modalidad en la que, además, se reserva un mínimo del 35% del crédito anual de esa línea para los proyectos realizados

exclusivamente por directoras). Igualmente, las comisiones de valoración han de cumplir con la paridad según la legislación que les afecta en cada caso (Decreto Legislativo 1/2023 y Ley Orgánica 3/2007, respectivamente). Lo mismo cabe aplicar a las ayudas que promueven las tres Diputaciones Forales.

En relación con las políticas económicas desde una perspectiva de género, otro factor destacado es el cambio que se está viviendo en las políticas financieras a escala europea, con la inclusión del impacto de género al financiar proyectos, que se suma a la rentabilidad y al impacto ambiental. El Banco Europeo de Inversiones adoptó en 2017 una Estrategia de Igualdad de Género y Empoderamiento Económico de las Mujeres que pone el acento en la rentabilidad de la diversidad. Es decir, no solo proponen criterios de género por principios éticos vinculados a los derechos fundamentales, sino porque sale a cuenta. Es por una cuestión de justicia social (alguien que necesita ayuda por encontrarse en una situación desfavorecida) y, además, porque la inversión resulta segura (un activo rentable). El matiz es importante.

Promueven líneas específicas para proyectos que cumplan criterios como que estén liderados por mujeres (40%), como la participación mayoritaria de las mujeres en los proyectos empresariales (51%), que la proporción de mujeres trabajadoras sea mayor que la media del país o para aquellos que ofrezcan productos que mejoren la vida de las mujeres.

En conclusión, tanto las normas como las convocatorias de ayudas y los programas de inversiones han incorporado una mirada de género al valorar específicamente la presencia de las mujeres a todos los niveles.

1.3.Contexto socioeconómico

Lo descrito en el apartado anterior es lo que dicta la regulación y su aplicación, necesaria para transformar la sociedad, pero insuficiente por sí misma para conseguir cambiar las estructuras que sustentan las desigualdades, siempre más sutiles y arraigadas de lo que puede parecer. Más aun considerando que la discriminación no es unidimensional, sino interseccional. Si al género se superponen otros factores como la clase, la edad, la orientación sexual o la raza, las raíces de la desigualdad se complejizan y se multiplican.

Los avances legislativos y normativos no tienen el eco debido a escala micro y, en este sentido, la realidad (sociológica) es tozuda. El detalle, el día a día, suma capas de desigualdad a todos los niveles. Hay que reconocer que las mujeres ocupan espacios que hace no tanto parecían impensables. Han conquistado puestos de responsabilidad, son premiadas, sus trabajos son reconocidos. Salta a la

vista. Pero el propio lenguaje nos delata. Hablamos en términos de ocupación, de conquista o de premio como si no fuera su lugar natural.

La cuestión es que, aún hoy en día, la igualdad sigue siendo una aspiración. En la vida cotidiana perduran las renuncias, la dedicación a los cuidados, los salarios más bajos, las pensiones escasas, la falta de independencia y toda la panoplia de factores que tan bien refleja la metáfora del suelo pegajoso (y no tanto, en este sentido, la del techo de cristal).

Vayan algunos indicadores seleccionados:

Si se desea ahondar aún más en los detalles, un artículo publicado en 2025 en la revista Ekonomiaz pone cifras a la brecha salarial y a la brecha de cuidados, señalando cuestiones relevantes:

- el 95% de las personas que trabajan a tiempo parcial debido a la necesidad de atención a los cuidados en el hogar son mujeres.

Mujeres **21.322€** *Renta personal media 2023* Hombres **31. 641€**	Mujeres **480.392** *Número de ocupado/as 2024* Hombres **517.761**	**75,4** Índice de igualdad de género en el empleo 2021 (*100=igualdad total)	**63,0** Índice de igualdad de género en el poder 2021 (*100=igualdad total)
Mujeres **52,3%** *Tasa de actividad de la población de 16 y más años 2024* Hombres **61,1%**	Mujeres **1,04h** *Tiempo medio (horas) social dedicado a preparar comidas 2023* Hombres **0,44h**	Mujeres **0,13h** *Tiempo medio (horas) social dedicado a practicar deporte 2023* Hombres **0,25h**	**5.634** Mujeres víctimas de la violencia de género 2024 **72%** Victimizaciones ejercidas por la pareja o expareja

Fuente: Eustat. Panel estadístico de igualdad de mujeres y hombres.

en los trabajos a tiempo completo la brecha de la ganancia media por hora entre mujeres y hombres apenas alcanza el 2%, mientras en los contratos a tiempo parcial se eleva hasta el 9,4%.

- a pesar del grado de convergencia alcanzado en la tasa de actividad, en las mujeres en edades centrales de la población activa se mantiene una penalización en su participación en el mercado laboral. Permanece latente mientras no haya eventos que la desencadenen, pero es efectiva cuando estos se producen y agrava la penalización salarial futura.
- el año siguiente al nacimiento del primer hijo, los ingresos anuales de las madres caen un 11%, mientras que los de los hombres no se ven afectados, y la brecha de género crece aún más diez años después del nacimiento. La penalización a largo plazo de los ingresos por hijos sería en España de alrededor del 28%, impulsada principalmente por las reducciones en el número de días laborales y los cambios a contratos a tiempo parcial o plazo fijo.
- Las excedencias por cuidados de hijas e hijos manifiestan también el efecto desigual que la necesidad de atención al trabajo no remunerado tiene sobre el grado de participación de hombres y mujeres en el empleo remunerado. Así, en 2023 en Euskadi, de las 3.346 excedencias por cuidado de hijos, 2.916 (el 87,1%) correspondieron a mujeres.

Estos datos no solo muestran el peaje que pagan las mujeres en términos de pérdida de autonomía económica y de libertad para decidir qué desean hacer con sus vidas, sino que indican que la capacidad productiva de la sociedad se sostiene en un trabajo invisible realizado por ellas. El trabajo reproductivo, doméstico o de cuidados -realizado mayoritariamente por las mujeres- permite el trabajo productivo (asalariado, profesional…) de los demás. Un esfuerzo que no se ve reconocido más allá de las declaraciones, sino que se asume a todos los niveles con la mayor naturalidad y se vive con resignación e impotencia por parte de ellas. Son conscientes de que, al hacerlo, pagan un precio por ello.

La cuestión, vistos los datos, es el efecto que esta realidad (la doble carga de trabajo, productivo y reproductivo) tiene en las propias mujeres. Mas aún si se constata que la educación no es suficiente para alcanzar esa igualdad, que el esfuerzo no se ve compensado con los resultados. Esto es palpable si se comparan la presencia de las mujeres en la educación y su tasa de actividad. Si en los estudios universitarios audiovisuales el peso de las mujeres ronda el 55%, hemos visto que su tasa de actividad se sitúa por debajo de la de los hombres. Ese decalaje, sumado a las brechas salariales y de cuidados descritas, tienen impactos en su autopercepción, en su salud, en sus decisiones vitales y profesionales.

En el estudio realizado hace una década sobre la presencia de las mujeres en las artes visuales y en el audiovisual se

observó un fenómeno que dice mucho por sí mismo, aunque la explicación sea compleja: en las modalidades de ayudas públicas que contemplan franjas presupuestarias entre las que hay que escoger (a mayor cuantía menos número de ayudas y viceversa), las mujeres solicitan mayoritariamente las ayudas de cuantía más baja. La explicación, como decimos, no es obvia, puesto que cabe hacer una lectura desde la practicidad, el realismo y la necesidad de conseguir la ayuda (menos presupuesto, pero más opciones), o desde la autolimitación impuesta por el aprendizaje histórico de estar en un segundo plano, desde la falta de ambición o de creer y pensar en grande, etc.

Otro efecto que será necesario analizar a medio plazo es la tendencia a la inversión de prioridades que tienen las generaciones más jóvenes. La autonomía económica es prioritaria, por encima de la familia o de la pareja. Los proyectos de vida se construyen desde la independencia, se asume el cambio de parejas y los hijos se ven como una carga añadida de difícil gestión desde un proyecto monoparental. Las mujeres de estas nuevas generaciones desean ser dueñas de su propia vida. La decisión, pues, es lógica: asegurar el trabajo, disponer de una fuente de ingresos propia y renunciar a la familia.

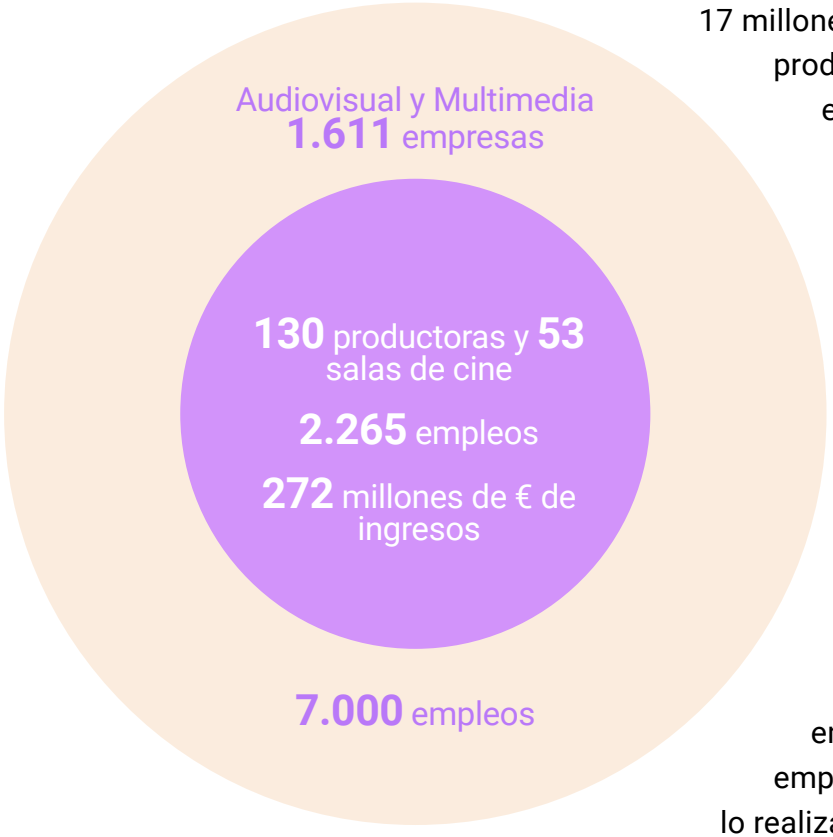
2. Un sector en auge

El audiovisual vive un momento álgido en la CAE. Al redactar este informe, los Premios Goya reconocieron el trabajo de la creación y de la producción vasca con 7 premios para 3 películas en un año con récord de nominaciones (45 candidaturas en 23 categorías).

Es un momento dulce, fruto de años de trabajo del sector y del apoyo institucional. 2025 marca el máximo histórico de producción en Euskadi, con 53 proyectos, más del doble que hace apenas cinco años, con una inversión directa del Gobierno vasco que ronda los 22 millones de euros, destinados a toda la cadena de valor del audiovisual.

Los datos del OVC permiten hacer un *zoom* al sector, ofreciendo una mirada por niveles, de mayor a menor alcance:

- Desde una perspectiva económica macro, en 2022 el sector audiovisual en el País Vasco generó 472 millones de euros de valor añadido. Esto supone el 27,6% de la economía del conjunto de la cultura vasca según la Cuenta satélite de la cultura del Eustat.
- En 2023 se contabilizaron 1.611 empresas activas en el ámbito Audiovisual y Multimedia de Euskadi, lo que representa un incremento del 6,48% desde 2020. Del mismo modo, actualmente hay casi 7.000 empleados, un incremento del 15,8 % en solo tres años. El número de empresas también ha aumentado: 73,3 sociedades por cada 100.000 habitantes, superando con creces la media estatal, que está en 52. Es un sector volátil, con un 51% de trabajadores autónomos. Son los datos del estudio del Observatorio Vasco de la Cultura-Orkestra mediante un análisis de las CNAE que tiene en cuenta tanto las actividades core como las auxiliares.



- Si se pone el foco en el corazón del sector, con los datos de la Estadística de Artes e Industrias culturales del OVC, en 2023 se contabilizan 130 productoras audiovisuales (un aumento del 30 % en dos años) y 53 salas de cine que suman 272 millones de euros de ingresos (255 millones y 17 millones, respectivamente). Las productoras generan 2.051 empleos anualizados, lo que supone el 47 % del conjunto de las artes y las industrias culturales. Las salas cuentan con 214 personas empleadas. En la producción se cumple la regla del 20-80, es decir, el 20 % de los agentes reúne el 80 % de los ingresos y el 60 % del empleo del sector. Son 26 agentes que muestran músculo empresarial. El 46 % del empleo del conjunto del sector lo realizan las mujeres. Entre ellos, en términos absolutos cabe destacar que suman más de 416 empleos de carácter técnico y que 87 de ellas ejercen labores directivas.

Entre los factores que han propiciado este impulso están la influencia de las plataformas y el aumento de la demanda de contenidos, así como los incentivos fiscales para inversiones en producciones cinematográficas, los más ventajosos de la Unión Europea.

La Diputación de Bizkaia, aprobó en 2023 este tipo de incentivos, a la que se sumaron en 2024 las Diputaciones de Gipuzkoa y de Araba. El planteamiento fiscal es similar en los tres territorios históricos: deducciones por gastos, con una desgravación entre el 35% y el 70% de los costes totales de un proyecto. En 2024 la CAE acogió más de 252 producciones. Esto ha contribuido al incremento en el número de empresas y trabajadores en la industria audiovisual, con un avance del 50% en diez años, muy por encima de la media del sector.

Este éxito es debido a que el audiovisual es un sistema estratégico de país, en palabras de la Consejera de Cultura y Política Lingüística en el Parlamento Vasco, un “sistema construido con talento, políticas sostenidas y colaboración institucional”. Además de contribuir al desarrollo económico del país, aporta identidad,

historias, personalidad, capacidad, talento y una visión de país al exterior.

En esa ventana al exterior que supone el audiovisual destacan los siguientes indicadores:

Como se observa, estamos recogiendo la cosecha sembrada a lo largo de los años, fruto de la colaboración sector-administración y de una apuesta sostenida en el tiempo.

Hay industria y trabajo. La pregunta es, ¿en qué medida este éxito revierte en las trabajadoras del sector? ¿Ha contribuido a incrementar y consolidar su presencia? ¿Cabe hacer políticas que redunden en el incremento de la igualdad en este sector?

242
películas vascas nominadas en festivales internacionales en dos años

611
Participaciones en festivales y eventos internacionales

410
Premios y reconocimientos

15 millones
Espectadores producciones vascas en los últimos años

Formación y primeros pasos

Analizamos a continuación la presencia de las mujeres en los estudios relacionados con el audiovisual, así como su incorporación inmediata al mercado laboral, mediante los datos tanto de Eustat como de Lanbide.

3. Formación en el ámbito audiovisual

La oferta formativa reglada vinculada al ámbito audiovisual incluye la formación técnica de los ciclos formativos en Imagen y Sonido, así como el grado universitario en Comunicación Audiovisual. El peso de las mujeres es muy distinto entre los estudios profesionales y los universitarios. Así, en la rama de Imagen y Sonido dentro de las enseñanzas de Formación Profesional, las mujeres suponen aproximadamente un tercio del alumnado que termina los estudios. Ese peso es bastante estable en los últimos años (2016-2024; el año de los datos indica el momento de realización de las encuestas, realizadas a egresados dos años atrás aproximadamente). Entre las enseñanzas universitarias en Comunicación Audiovisual, su peso prácticamente se dobla, situándose en torno al 55 %. En este caso se observa una oscilación ligeramente mayor, con una tendencia al alza a partir de 2019 que después baja.

La situación de los ciclos formativos de grado medio y superior en Imagen y Sonido indica que el peso de las mujeres (28,5 %) está nueve puntos porcentuales por debajo de la media del conjunto de la FP (37,6 %), dato en el que también son minoría con respecto a los hombres. En cuanto a las

Figura 1. Evolución de las mujeres egresadas en enseñanzas relacionadas con el sector audiovisual. Porcentaje de mujeres.



Fuente: Eustat. Estadísticas de actividad escolar y Estadísticas universitarias.
Nota: El año indica el momento de realización de la encuesta

Para ahondar más en estas realidades, Lanbide cuenta con informes de inserción laboral con mayor detalle del perfil de las personas egresadas.

especialidades del ciclo superior, ellas escogen la Realización principalmente (son entre el 30 y el 40 % del alumnado), frente al Sonido (en torno al 10 %, aunque con

muy pocos casos), que es la especialidad menos atractiva para ellas.

En cuanto a las enseñanzas universitarias, como hemos señalado, su peso se mantiene en parámetros similares a lo largo de los años, siendo mayoría en el conjunto de personas egresadas en Comunicación audiovisual.

Además de estos ciclos y grados, existe también una oferta especializada en cine (ECPV) que ofrece grados y posgrados. Cabe subrayar también los estudios especializados de posgrado que ofrece Elías Querejeta Zine Eskola, centro internacional de pensamiento, investigación, práctica experimental e innovación pedagógica en torno al pasado, al presente y al futuro del cine. Su especialización se enfoca en torno a tres ámbitos: archivo, comisariado y creación. En estos casos, el número de alumnos es comparativamente muy pequeño y los datos insuficientes, aunque se constata que una mayoría tanto de su alumnado como del equipo docente son mujeres.

28,5 % Porcentaje de mujeres egresadas en los ciclos de Imagen y Sonido (2024)	**37,6 %** Porcentaje de mujeres egresadas en el conjunto de ciclos formativos de FP	**Realización** Modalidad con mayor número de mujeres egresadas de la rama Imagen y Sonido	**Sonido** Modalidad con menor número de mujeres egresadas de la rama Imagen y Sonido
56,6 % Porcentaje de mujeres egresadas en el grado de Comunicación Audiovisual 2015-2024 (ponderado)	**631** Graduadas en Comunicación Audiovisual (2015-2024)	**60 %** Egresadas EHU-UPV en Comunicación Audiovisual (2015-2024)	**49 %** Egresadas Mondragón Unibertsitatea en Comunicación Audiovisual (2015-2024)

4. Inserción laboral

Como hemos adelantado en el apartado anterior, Lanbide ofrece datos sobre empleabilidad de las personas egresadas en las primeras etapas de su carrera profesional. Esto permite llevar a cabo un análisis basado en datos objetivos.

4.1. Formación Profesional

La tasa de paro de la familia profesional de Imagen y Sonido es similar entre mujeres y hombres (31 %), pero cabe tener en cuenta que dobla la del conjunto de la Formación profesional (15 %).

Las diferencias se revelan al ahondar en las características del empleo: se observa una proporción menor de mujeres que de hombres trabajando en empleos relacionados con los estudios (5 puntos de diferencia); son muchas más las que se atienen a la jornada reducida y la brecha salarial alcanza 287 euros mensuales. Desde la perspectiva evolutiva, en el período 2016-2023, la tasa de paro sigue una tendencia descendente, el empleo relacionado con los estudios presenta mayor variabilidad en ellas que en ellos, la jornada reducida tiende a descender, aunque en el caso de ellas es mucho mayor que en el de ellos, y el salario medio se sitúa, por lo general por debajo del de los hombres.

Inserción laboral en FP de Imagen y Sonido

31 %
Tasa de paro mujeres (2023)

→ = hombres de la FP Sonido e Imagen

→ 15 % tasa de paro total FP (todas las familias)

37,6 %
Empleo mujeres relacionado con sus estudios (2023)

→ 62 % en la FP Sonido e Imagen

55 %
Jornada reducida mujeres (2023)

→ 43 % de jornada reducida total de la FP Sonido e Imagen

1.162 €
Salario neto mensual mujeres 14 pagas jornada completa (2023)

→ 1.449 € en el caso de los hombres de la FP Sonido e Imagen

Figura 2. Evolución de indicadores de inserción laboral de la familia profesional de Imagen y Sonido. 2016-2023. Porcentaje y €.

Tasa de paro mujeres (izquierda arriba). Empleo relacionado con estudios de las mujeres (derecha arriba). Jornada reducida mujeres (izquierda abajo). Salario neto mensual 14 pagas jornada completa mujeres (derecha abajo).



Fuente: Lanbide. Informes de inserción laboral.

4.2.Estudios universitarios

La tasa de paro de las mujeres egresadas en comunicación audiovisual es 2,1 puntos porcentuales mayor que el total. Apenas existe diferencia en el indicador relativo a la vinculación del empleo con los estudios, situada en torno al 68 %.

En cuanto a la jornada reducida, la diferencia es de 2,6 puntos porcentuales mayor en ellas que el total. Por último, en cuanto al salario neto mensual el dato indica un balance positivo de 100 de diferencia a favor de las mujeres respecto del total. Esta dinámica se observa en los dos últimos años analizados (2023 y 2024), invirtiendo la tendencia registrada hasta entonces.

10,7 %
Tasa de paro mujeres (2024)

→ 8,6 % tasa de paro total

67,5 %
Empleo mujeres relacionado con estudios

→ 67,7 % en el empleo total

26,3 %
Jornada reducida mujeres

→ 23,7 % en el caso del total

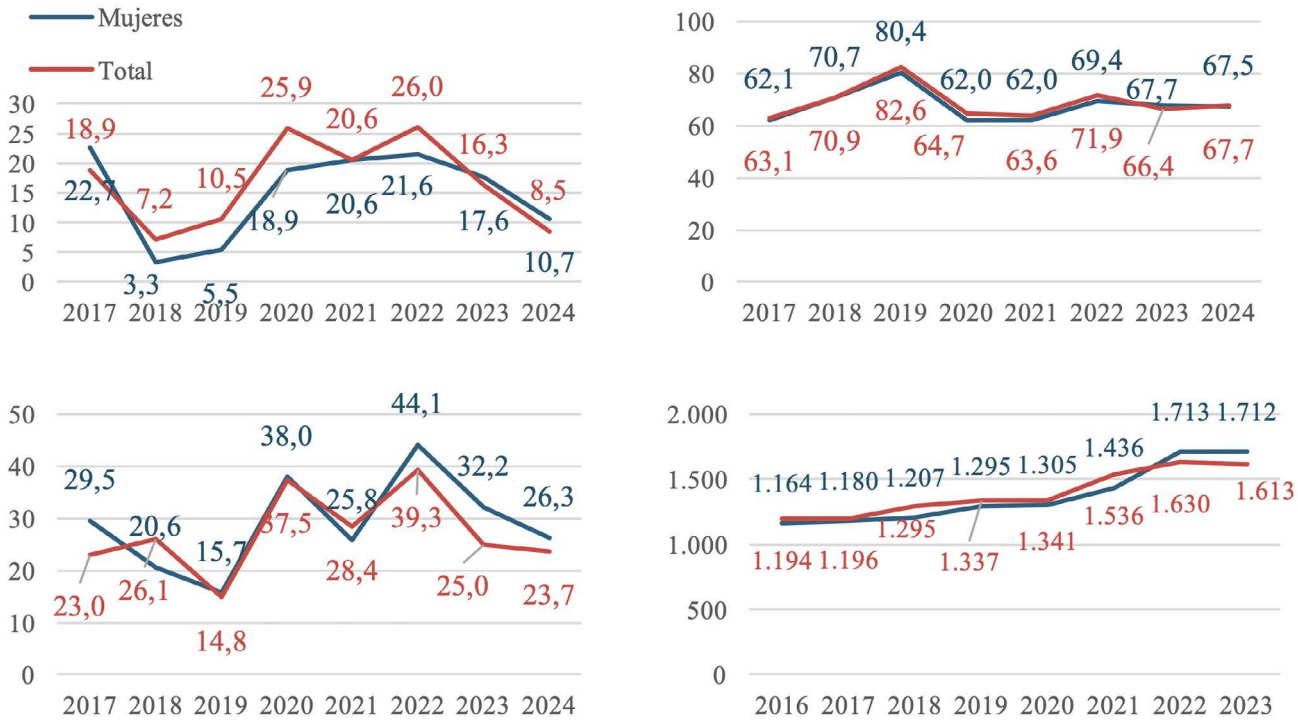
1.712 €
Salario neto mensual mujeres 14 pagas jornada completa

→ 1.613 € en el caso del total

Analizadas las tendencias en los últimos años, la tasa de paro ha descendido, el empleo relacionado con los estudios registra un aumento leve, la jornada reducida presenta una variabilidad importante y con un comportamiento similar entre mujeres y el total, y el salario mensual muestra una línea de aumento prácticamente a la par.

Figura 3. Evolución de los indicadores de inserción laboral de los estudios universitarios en Comunicación Audiovisual. 2017-2024. Porcentaje y €.

Tasa de paro mujeres (izquierda arriba). Empleo relacionado con estudios de las mujeres (derecha arriba). Jornada reducida mujeres (izquierda abajo). Salario neto mensual 14 pagas jornada completa mujeres (derecha abajo).



Nota: En este caso, el dato de mujeres se compara con el total porque la fuente original no dispone del dato específico por hombres.
Fuente: Lanbide. Informes de inserción laboral.

Trayectorias profesionales

5. Factores de incidencia en las trayectorias

La carrera profesional de las mujeres en el sector audiovisual dista de ser continuada y fácil. Hay que tener en cuenta que los sectores culturales, en general, se caracterizan por la discontinuidad, la estacionalidad y la inestabilidad en el empleo. La naturaleza del trabajo cultural, así, genera una precariedad que se está visibilizando, especialmente a partir de los debates alrededor del llamado Estatuto del Artista.

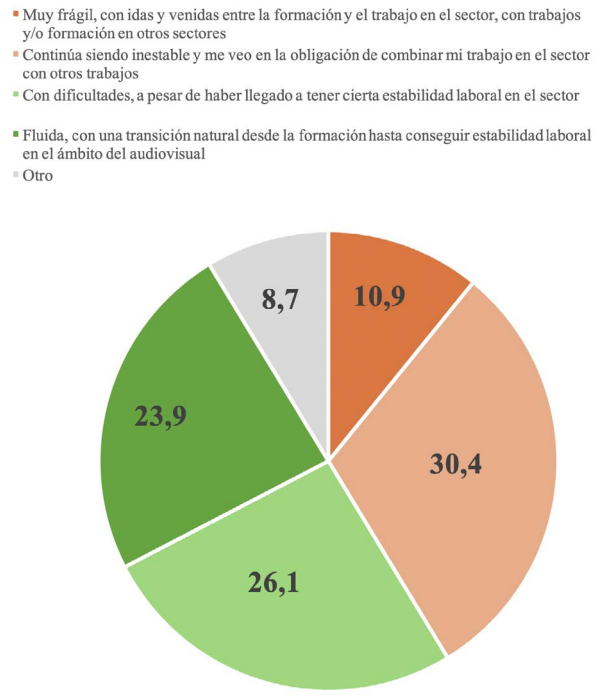
La intermitencia del trabajo, una de las características principales, implica que se alternan períodos de trabajo intenso con otros en barbecho (intermitencia, por tanto, de los ingresos, pero también posibles desfases fiscales que agravan la situación). Además, el trabajo creativo requiere una dedicación y un tiempo difíciles de planificar, y los trabajos de carácter más técnico o artístico están condicionados a que te llamen, para lo que se necesita tener un nombre y contactos en el sector.

Así, la naturaleza del trabajo en el sector audiovisual ahonda una situación previa de desigualdad con jornadas largas, horarios de difícil conciliación, eventos (claves para construir redes de contactos) fuera de la jornada de trabajo, etc.

En la encuesta destinada a las profesionales del sector son mayoritarias las opiniones que califican sus trayectorias profesionales como inestables y difíciles. El bloque más numeroso señala su inestabilidad, necesitando combinar su actividad en el sector con otros trabajos (30,4 %).

A continuación, el perfil que ha conseguido cierta estabilidad, aun con dificultades, suma el 26,1 % de las respuestas. Las trayectorias fluidas suponen un 23,9 % del sector y, en el otro extremo, quedan las trayectorias muy frágiles, con un 10,9 % de las respuestas.

Figura 4. Autodescripción de las trayectorias profesionales. 2025. Porcentaje.



Fuente: datos de la encuesta a profesionales del sector.

Si se cruzan los datos con la forma jurídica de actividad en el sector, se observa el predominio de personas autónomas entre quienes refieren dificultades aun teniendo cierta estabilidad, y de las contrataciones laborales indefinidas entre quienes han vivido su recorrido profesional con fluidez.

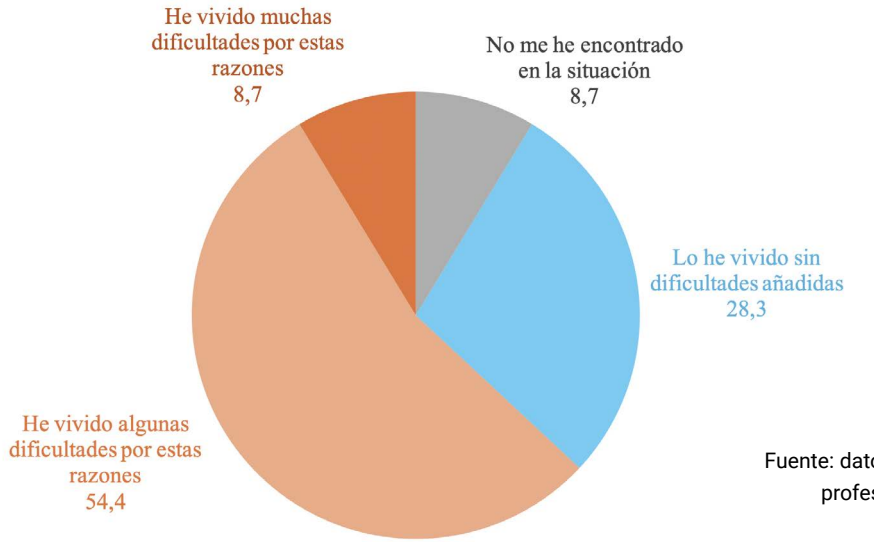
Entre las que señalan que es inestable y han de combinar su actividad en el sector con otros proyectos se observa todo el arco de posibles situaciones contractuales, desde contratadas indefinidas a personas que ni son autónomas ni cuentan con ningún tipo de contrato.

Hay un matiz interesante para tener en cuenta entre las personas que se dedican a la creación y el reconocimiento de sus derechos laborales: la diferencia entre quienes están contratadas por terceros y quienes disfrutan de ayudas o becas públicas. En el primer caso, se tiene derecho a coger permisos o bajas retribuidas, pero en el segundo las condiciones exigen una continuidad de la actividad creativa, al margen de las contingencias familiares o personales que puedan darse. Esta observación estaba incluida en los comentarios cualitativos recogidos en las encuestas. No es baladí. Es decir, aun en la precariedad hay clases.

Barreras añadidas

Ahondando en el impacto del género en el desarrollo de sus carreras, más de la mitad de las profesionales afirman haber vivido algunas dificultades por ese motivo (54,4 %). Analizadas las respuestas, se observa que esa situación se vive en profesionales de todo el rango de edades, desde las más veteranas a las nuevas generaciones. Entre los comentarios cualitativos se repiten cuestiones como las dificultades para negociar y ser tenidas en cuenta de igual a igual, el paternalismo, el menosprecio o la puesta en duda de su capacidad, el cuestionamiento de su autoridad o, en algún caso, cuestiones de mayor gravedad aún como el haber sufrido violencia de género.

Figura 5. Autodescripción de las dificultades vividas por razón de género en el desarrollo de la carrera profesional. 2025. Porcentaje.



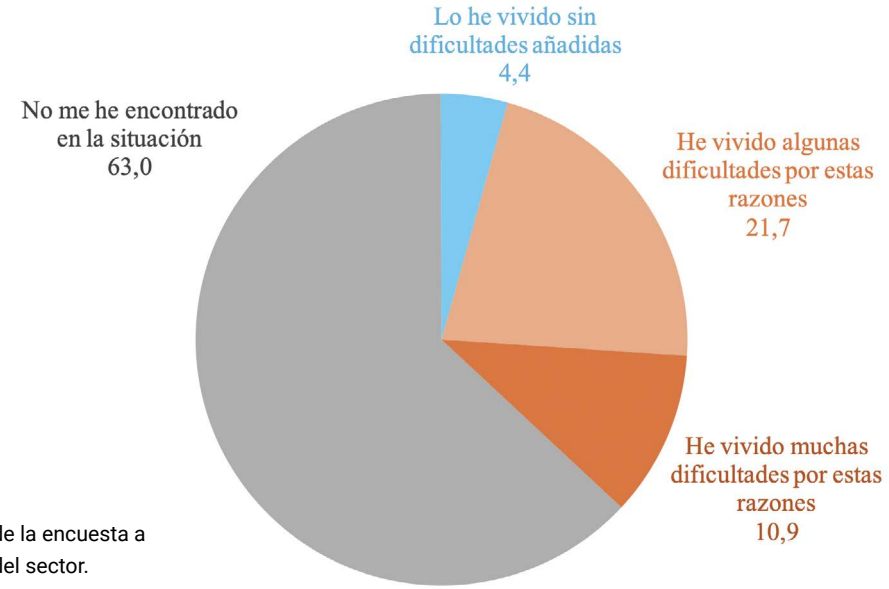
Fuente: datos de la encuesta a profesionales del sector.

La encuesta dirigida a las profesionales incluía una pregunta específica sobre las dificultades añadidas por la maternidad o los cuidados. Sabemos que es un aspecto crucial en la vida de cualquier mujer, en cualquier profesión y, más aún, en aquellas donde la estabilidad es más complicada por la propia naturaleza del trabajo, como es el caso de las profesiones culturales y creativas.

De las profesionales que manifiestan haberse encontrado en situación de maternidad o cuidados a la dependencia (un 37%), 9 de cada 10 manifiestan haber vivido algunas (58,6%) o muchas (29,5%) dificultades por esta razón.

También es llamativo que seis de cada diez profesionales afirman que no se han encontrado en esa situación. Se encuentran repartidas en proporciones muy similares las mujeres que se sitúan en la treintena, la cuarentena o la cincuentena. Es razonable pensar, pues, como sucede en otros sectores, que lo que está ocurriendo es que hay una renuncia al proyecto de la maternidad en bastantes de estas mujeres.

Figura 6. Autodescripción de las dificultades vividas por la maternidad o los cuidados. 2025. Porcentaje.



Fuente: datos de la encuesta a profesionales del sector.

Si se analizan los comentarios cualitativos se confirma esta idea sobre las dificultades que entraña la maternidad en el sector, cuyo efecto es hacerte ver que te quedas fuera del mercado. Varias respuestas inciden en la renuncia a la maternidad por la exigencia de dedicación a la profesión y porque si dejas de ser visible, te dejan de contratar. Cuando son madres, hay quien comenta que has de renunciar a propuestas laborales. Es, pues, difícil conciliar los cuidados con el ejercicio de la profesión.

Factores de impulso

Entre los factores principales que contribuyen a impulsar y consolidar las carreras destacan especialmente dos.

En primer lugar, las prácticas y la figura de “aprendiz” o “meritoria” tienen una importancia capital para adentrarse en la profesión, ir adquiriendo experiencia, bagaje y darse a conocer. La participación en cortometrajes es la vía más factible para ir iniciándose en el sector.

En segundo lugar, en una profesión que funciona por proyectos, con idas y venidas, es importante también tratar de mantenerse visible para que sigan contando contigo. En este sentido, destacan los contactos como factor clave en la consolidación de las trayectorias. Las actividades que dinamizan las actividades sectoriales, los propios festivales y eventos como estrenos, presentaciones o la participación en ferias son oportunidades para ir tejiendo esa red de contactos necesaria para que surjan proyectos.

La formación especializada, las ayudas y subvenciones y la formación inicial, aunque en una escala menor, son también valorados como aspectos a considerar en el desarrollo de la profesión. Por último, en porcentajes más bajos se sitúan el apoyo público en la etapa de desarrollo y los premios o reconocimientos.

Como apunte final, uno de los comentarios cualitativos recogidos en la encuesta menciona al posible riesgo de homogeneización existente con la participación en programas de mentorías o residencias y a la necesidad del reconocimiento público como forma de ratificar la carrera, considerando que en el cine y en el audiovisual, el último trabajo es el que marca tu futuro profesional.

Figura 7. Factores de impulso al desarrollo de la carrera profesional. 2025. Porcentaje.



Fuente: datos de la encuesta a profesionales del sector.

En el caso de las directoras emergentes, cabe destacar el programa Noka Mentoring, impulsado por el Gobierno Vasco para tutorizar, acompañar y apoyar proyectos de largometraje (el primero o el segundo). Tabakalera asume la organización del proyecto y lo integra tanto en sus

programas de desarrollo del área de cine y audiovisual como en la red institucional y profesional de la que forma parte junto con el Festival de San Sebastián (SSIFF), Filmoteca Vasca y Elías Querejeta Zine Eskola (EQZE). El programa ofrece tiempo, espacio, contexto y acompañamiento profesional en la fase inicial de sus películas, así como en la elaboración de un dossier de dirección que permita a las participantes acceder a otras ayudas existentes en el ámbito cinematográfico. Se seleccionan tres proyectos de cuyo seguimiento se ocupan tres tutoras que llevan a cabo la mentoría. Cada directora recibe una ayuda económica de 4.000 €.

Por su parte, Zineuskadi promueve el programa Noka Ekoizpena ofrece a dos directoras y dos productoras tiempo, espacio, contexto y acompañamiento profesional. En 2026 el programa está en su tercera edición y está dotado de una cuantía de 16.000 €, distribuidas en ayudas de 4.000 € para las dos directoras y 2 productoras seleccionadas (8.000 € por proyecto).

Su objetivo es guiar a dos equipos de cineastas emergentes en el desarrollo y la preproducción de sus largometrajes. Así, por ejemplo, se les orienta en la elaboración de presupuestos ajustados para solicitar ayudas del Gobierno Vasco y del ICAA (Instituto del Cine y Audiovisual del Ministerio de Cultura), así como de otros foros profesionales de la industria cinematográfica internacional. Además, reciben apoyo para la planificación de la producción de cara a iniciar el rodaje. En resumen, si Noka Mentoring es un programa dirigido al inicio del proceso de hacer una película, Noka Ekoizpena, se orienta a la segunda fase, la finalización de la escritura completa del guion, la elaboración de un presupuesto y la planificación necesaria desde la pre-producción para poder empezar el rodaje.

En este contexto de apoyos, existen también iniciativas (residencias o mentorías) impulsadas por asociaciones de mujeres o productoras, que cuentan con financiación de las instituciones. Cabe destacar:

- Una habitación propia, de Gariza Films ofrece una residencia a mujeres cineastas. En la primera edición Estibaliz Urresola trabajó 20.000 especies de abejas.
- Programa de mentoría AUKERA que creó HEMEN hace seis años, con apoyo del Gobierno Vasco y las diputaciones forales para el programa de mentorías para el desarrollo de proyectos de cortometraje dirigidos a mujeres que inician trayectoria en el ámbito audiovisual. Este programa, además de una oportunidad para que las industrias las conozca - el objetivo es que productoras asuman las producciones de sus cortos - es un medio para crear redes entre ellas.

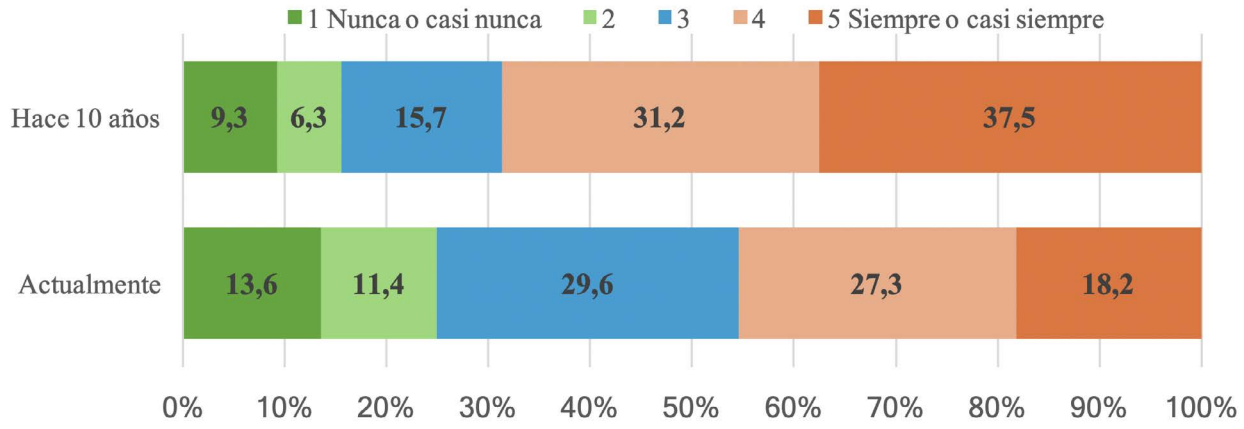
6. Condiciones de trabajo

Antes de entrar en los aspectos concretos vinculados a las condiciones de trabajo, es importante hacer un apunte sobre la percepción de cómo han evolucionado en la última década.

Así, a la pregunta directa sobre si se viven irregularidades y precariedad en el trabajo,

en una escala de 1 (nunca o casi nunca) a 5 (siempre o casi siempre), la mayoría se sitúa en las posiciones 3 a 5. Comparativamente con la situación existente 10 años atrás, se percibe mejoría, ya que entones la opción mayoritaria tendía a escoger las opciones 4 y 5 y en la actualidad gana peso la situación intermedia. La precariedad, como se describió anteriormente, es altamente estructural en el sector y se mantiene. Esto a pesar de que las percepciones pueden estar influenciadas por unas mejores condiciones de trabajo tras 10 años de trayectoria profesional. En otras palabras: incluso considerando que el paso del tiempo (experiencia, práctica) ha mejorado las condiciones de las mujeres que responden, se mantiene alta la frecuencia con la que se viven situaciones de irregularidad y precariedad.

Figura 8. Valoración de la vivencia de dificultades o irregularidades en el ejercicio de la profesión. Escala de 1 (nunca o casi nunca) a 5 (siempre o casi siempre). 2025. Porcentaje.

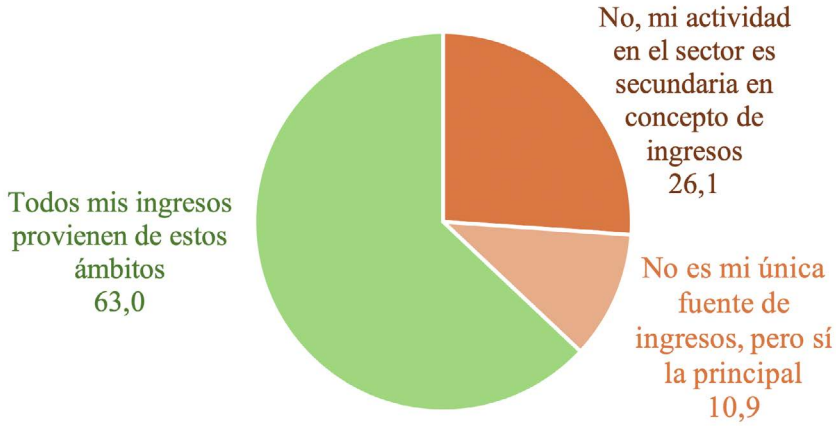


Nota: se han eliminado los "No corresponde" (generalmente, personas no activas hace 10 años) en el cálculo de porcentajes.
Fuente: datos de la encuesta a profesionales del sector.

6.1.Ingresos

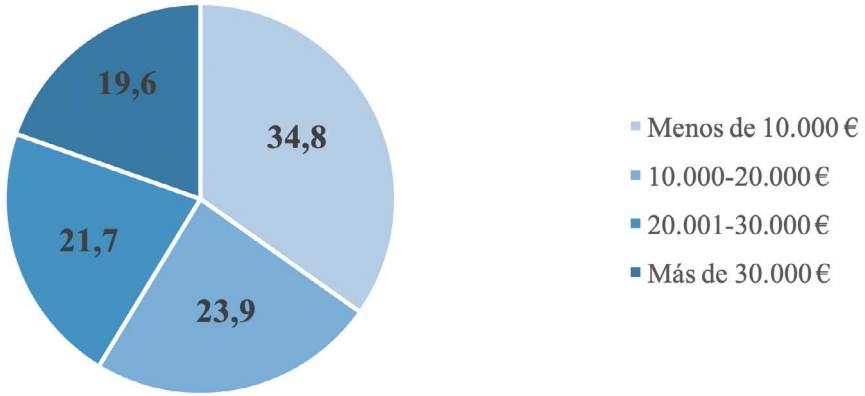
La actividad vinculada al cine, el audiovisual o las artes escénicas es la única fuente de ingresos para 6 de cada diez profesionales. En el grupo restante, aun no siendo la única fuente, es considerada la principal en el grupo minoritario (10,9 %) y para el resto (26,1 %) es una actividad secundaria. Así, como muestra de la precariedad, para una parte importante de las mujeres del sector la complementariedad de ingresos para alcanzar un mínimo necesario para vivir es una realidad.

Figura 9. Proveniencia de los ingresos (peso del cine, del audiovisual o de las artes escénicas como fuente de ingresos). 2025. Porcentaje.



Fuente: datos de la encuesta a profesionales del sector.

Figura 10. Ingresos totales derivados de la actividad en el sector en 2025. Porcentaje.



Fuente: datos de la encuesta a profesionales del sector.

No es de extrañar, pues, que la cuantía de los ingresos tienda a ser reducida en la mayoría de los casos: casi 6 de cada diez profesionales declaran ingresar menos de 20.000 €, con un 34,8 % de los casos que perciben menos de 10.000 € por su actividad en el sector.

6.2. Medidas de igualdad

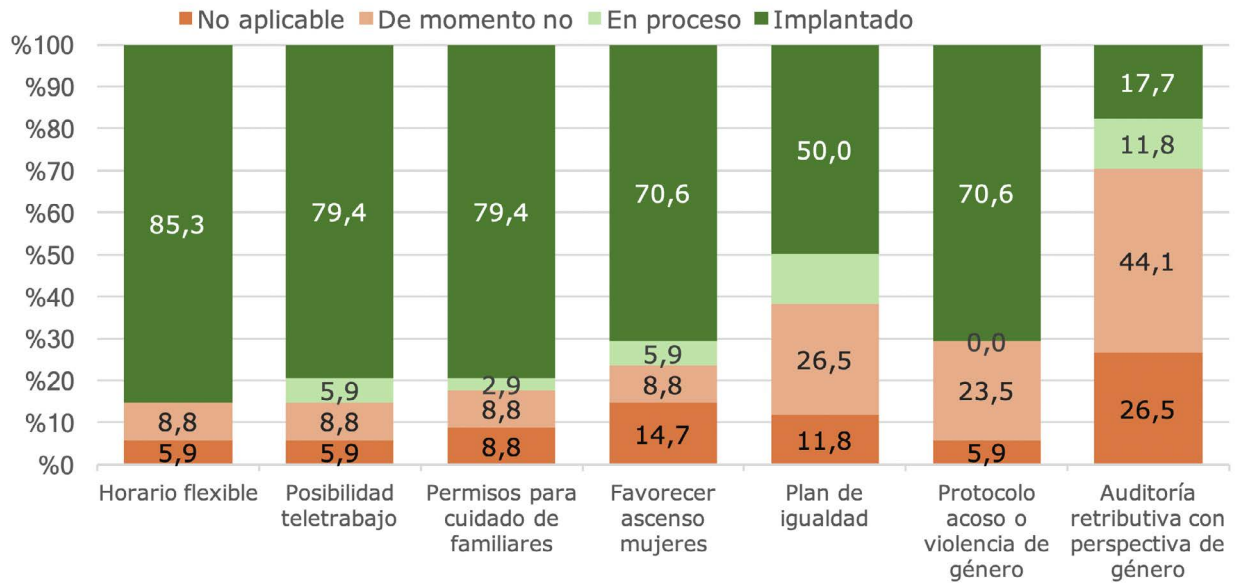
Este apartado plasma, por una parte, el grado de implantación de medidas de promoción de la igualdad en las empresas y, por otra parte, su uso por parte de las profesionales.

En las empresas se observa que las medidas más opcionales son las más implantadas. Nos referimos a la flexibilidad de horarios, el teletrabajo, los permisos para cuidados o el hecho de favorecer el ascenso o el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, todas ellas grados de implantación de más del 70 %. También en porcentajes similares de implantación están los protocolos de prevención y medidas contra el acoso por razón sexual, de género o abuso de poder en el ámbito laboral (70,6 %)

Por el contrario, las medidas más normativizadas cuentan con menores niveles de implantación, probablemente por el tamaño del sector, ya que son solo obligatorias en las empresas de más de 50 personas empleadas. En este bloque se sitúan los planes de igualdad (50 %) y las auditorías retributivas con perspectiva de género (17,7 %)

Como muestra el gráfico de más adelante, las profesionales encuestadas indican un uso minoritario de las medidas más vinculadas a la conciliación. Puede que sea debido a un factor estructural por la propia naturaleza del trabajo, donde no sean tan aplicables o que, como también se indicaba anteriormente, su uso esté penalizado precisamente por esas características del trabajo por proyectos. Es decir, la lógica del trabajo (por proyectos, presencialidad, largas jornadas…) no favorece algunas de las medidas habitualmente pensadas para la conciliación, pero a ella se suma la autoexclusión al solicitarlas por las consecuencias negativas que pueden tener en la consecución de futuros trabajos.

Figura 11. Grado de implantación en las empresas de distintas medidas para promover la igualdad. 2025. Porcentaje.



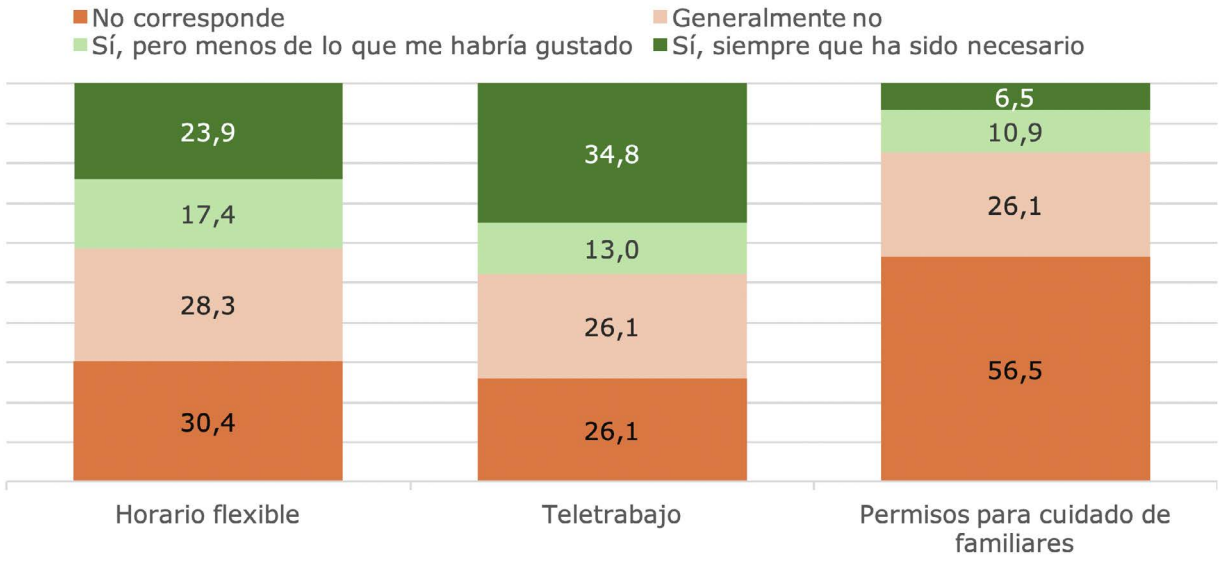
Fuente: datos de la encuesta a profesionales del sector.

La más extendida dentro de esa limitación es el teletrabajo (34,8 %), aunque un 13 % señala que lo ha usado menos de lo que le habría gustado; a continuación, se sitúa la flexibilidad horaria (23,9 %). Otro 17,4 % indica que habría querido tener esa posibilidad en más ocasiones.

En cuanto a los permisos para cuidados, no es un factor que afecte a este colectivo encuestado (el 56,5 % señala que no corresponde). Esto último está en concordancia con los datos expuestos anteriormente en torno a la maternidad, con un 63 % de profesionales que indicaba no haberse en encontrado en esa situación. Hay tras ello una renuncia asumida en favor del desarrollo de una carrera profesional en el sector. La cuestión es si es una opción libre o es un peaje vital que no queda más

remedio que aceptar a cambio de desarrollar un trabajo creativo y vocacional. Si a las dificultades crecientes que declaran las mujeres para conciliar trabajo y cuidados, como indican los datos de Eustat, se suman las características inherentes al trabajo en el audiovisual la renuncia parece lógica.

Figura 12. Grado de uso de distintas medidas para promover la igualdad por parte de las profesionales. 2025. Porcentaje.



Fuente: datos de la encuesta a profesionales del sector.

Presencia y reconocimiento

7. Al frente de las empresas productoras

En primer lugar, interesa conocer qué papel ocupan las mujeres en el liderazgo del sector audiovisual vasco. Al respecto, los últimos datos del OVC (2023) muestran que su presencia en el conjunto del sector, sin tener en cuenta a EITB, supone el 44,8 % del conjunto del empleo y que esa presencia se reduce a porcentajes más bajos si se analizan los puestos de mayor responsabilidad.

Así, el 31,4 % de los puestos de máxima responsabilidad de las empresas productoras los ejercen las mujeres. Si se trata de productoras de cine o de televisión, ese porcentaje asciende al 35-36 %. En el caso de las grandes productoras (ingresos superiores a 1 millón de euros), el porcentaje asciende al 42,8 %; en las que ingresan menos de 1 millón de euros, suponen un 29,5 %.

En los puestos de dirección ese peso asciende hasta el 37,4 %. En las productoras de cine ese porcentaje alcanza el 41 %; en las de televisión, supone el 37,4%. En el caso de las grandes productoras (ingresos superiores a 1 millón de euros), el porcentaje de mujeres directivas se sitúa en el 31 %, entre las de menos de 1 millón de euros de ingresos, hay paridad en los puestos directivos (50 %).

31,4 %
Mujeres en puesto de máxima responsabilidad (OVC, 2023)

42,8 %
Mujeres en puesto de máxima responsabilidad grandes productoras (OVC, 2023)

37,4 %
Mujeres en puestos directivos de las empresas (OVC, 2023)

31 %
Mujeres en puestos directivos de las grandes productoras (OVC, 2023)

8. En las producciones

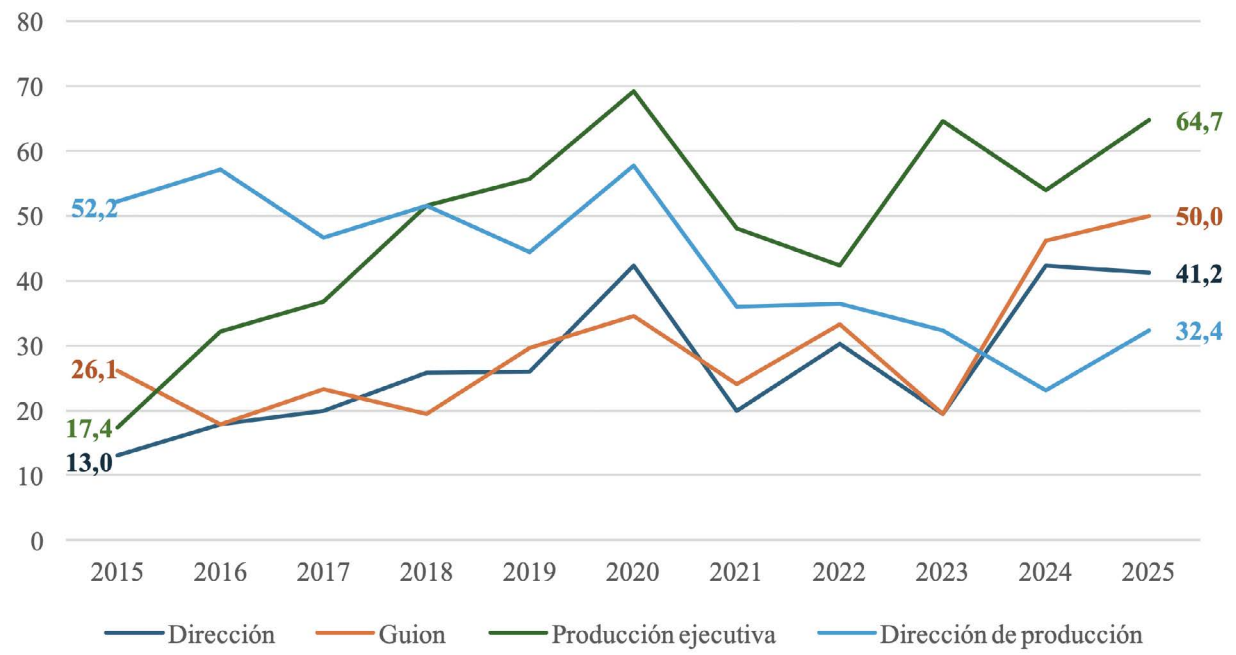
8.1. Mirada evolutiva

Este apartado se nutre de la información proporcionada por EITB, cuyo cometido en este terreno consiste en trabajar junto con el sector audiovisual en apoyo del cine vasco para garantizar y promover el euskera, la labor de las nuevas directoras y directores, la internacionalización y la participación de las mujeres profesionales.

El volumen de su inversión (9,3 millones de euros en 2025), su impulso al cine vasco como agente tractor y la disponibilidad de contar con la información de 314 producciones de cine y televisión, apoyadas en el período 2015-2025, permiten obtener una mirada evolutiva y observar tendencias sobre la presencia de las cineastas mujeres en la última década. En este sentido, son muy útiles los datos que han proporcionado para el desarrollo de este estudio.

En primer lugar, se observa que la presencia en los puestos de dirección, guion y producción ejecutiva sigue una tendencia ascendente. Hay que tener en cuenta que el punto de partida se situaba en porcentajes muy bajos, de entre el 10-20 %. Dirección y guion siguen trayectorias muy parecidas, habida cuenta de que son roles que suelen confluir en la misma persona en muchos casos. En la producción ejecutiva la presencia de mujeres se dispara en esa década, multiplicándose por tres. Sin embargo, la dirección de producción, perfil que partía de la posición más paritaria, ha perdido peso.

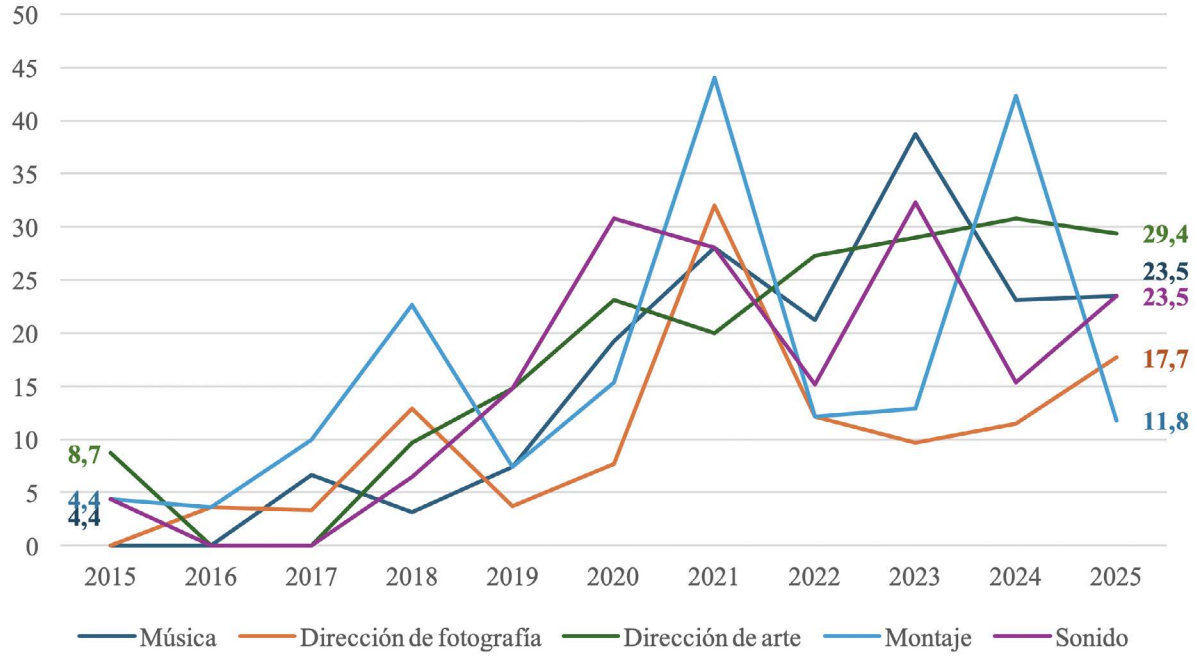
Figura 13. Peso de las mujeres en la Dirección, Guion, Producción ejecutiva y Dirección de producción en el conjunto de las producciones financiadas por EITB. 2015-2025. Porcentaje.



Fuente: Elaboración propia con datos de EITB.

En lo que respecta a las funciones técnicas y artísticas, el punto de partida era muy bajo, incluso inexistente en casos como el sonido. La progresión es positiva y relativamente progresiva, con el montaje como la función donde se observan más fluctuaciones.

Figura 14. Peso de las mujeres en la Música, Dirección de fotografía, Dirección de Arte, Montaje y Sonido en el conjunto de las producciones financiadas por EITB. 2015-2025. Porcentaje.



Fuente: Elaboración propia con datos de EITB.

Mirada específica a los largometrajes

Dado que en el contexto de la televisión la presencia de las mujeres está más normalizada, en este subapartado se dirige la mirada específicamente a los largometrajes y en los dos grandes ámbitos de dirección y producción ejecutiva. En estos, el patrón que se refleja es el mismo, con una presencia mucho menor en dirección que en producción ejecutiva, donde se está alrededor del umbral de la paridad en el promedio 2015-2025.

En los largometrajes de ficción, la situación es específica y ligeramente más desfavorable que en el resto de subtipos de largometrajes y que en el promedio total (que incluye tanto cine como televisión), y esto se da tanto en dirección como en producción ejecutiva.

Figura 15. Promedio 2015-2025 para largometrajes financiados por EITB en comparación al total promedio. Porcentaje.

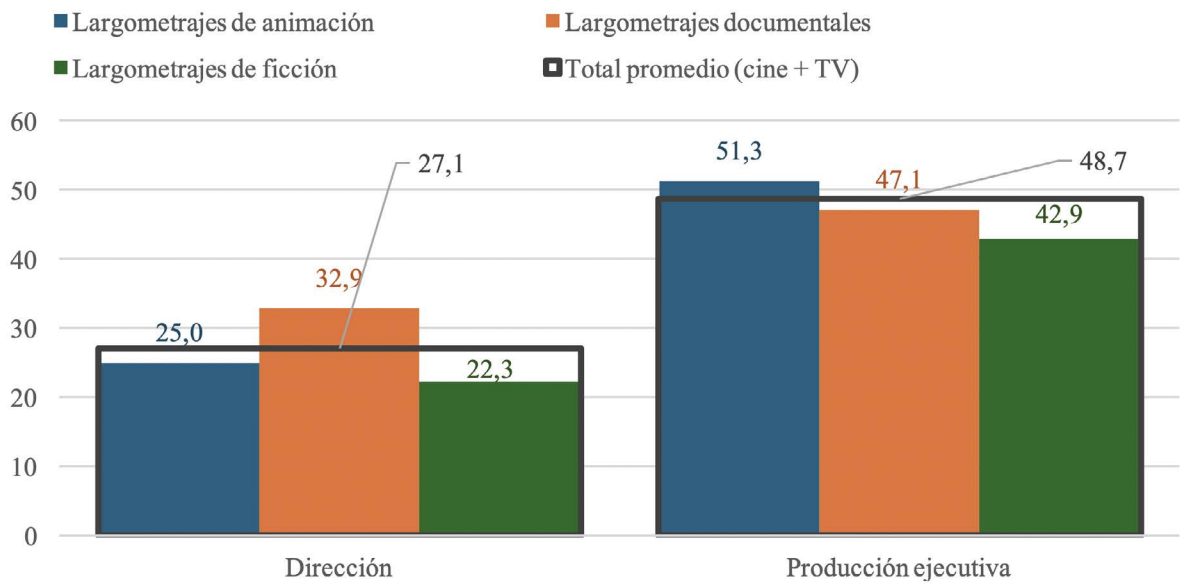
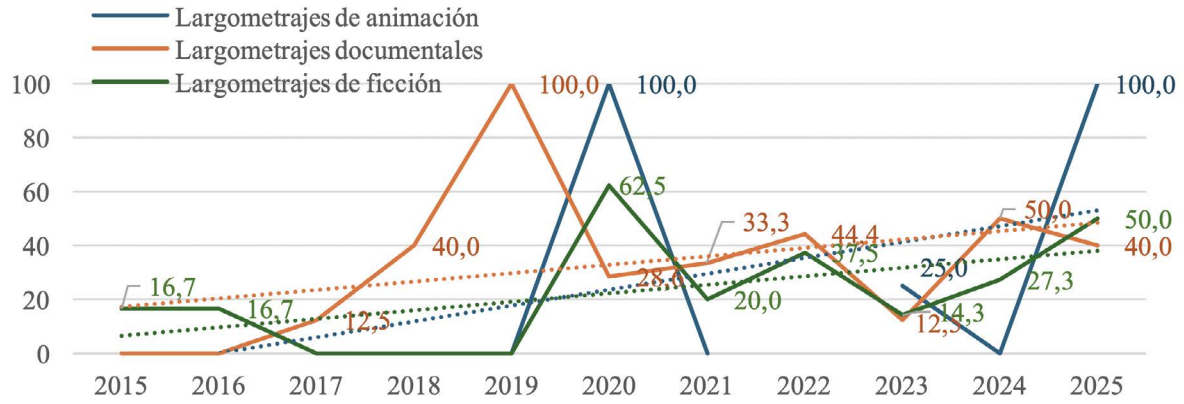


Figura 16. Peso de las mujeres en la Dirección en los largometrajes financiados por EITB. 2015-2025. Porcentaje.



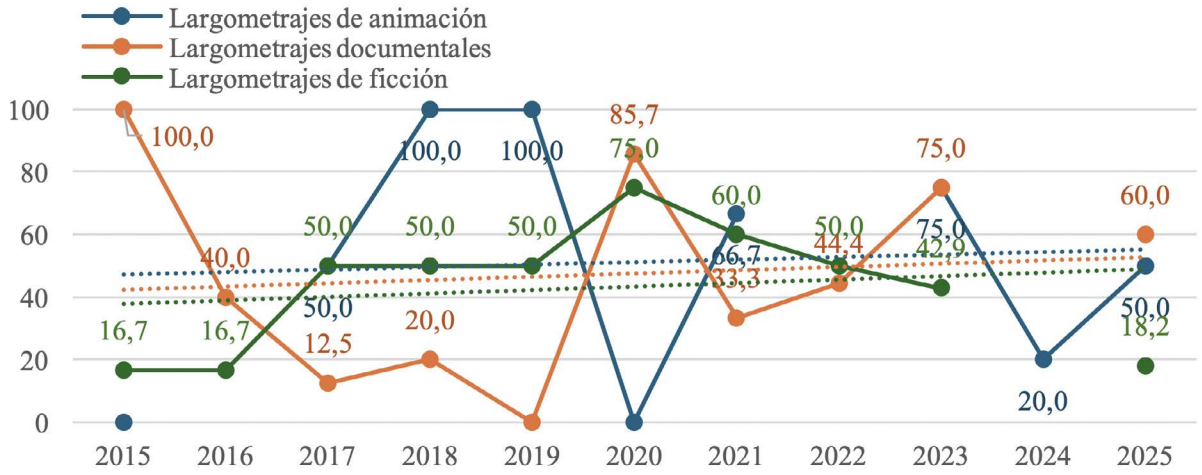
Fuente: Elaboración propia con datos de EITB.

Los datos de evolución, considerando que la muestra es mucho menor en estos casos (especialmente en largometrajes de animación), se observa una volatilidad muy elevada.

A pesar de ello, en dirección, donde existe la situación más desfavorable, sí se observa mayor presencia en la segunda mitad de la década en comparación a la primera.

En la producción ejecutiva, a pesar de la volatilidad, las líneas de tendencias son también favorables, aunque solo muy ligeramente, con puntos de partida ya muy cercanos a la paridad.

Figura 17. Peso de las mujeres en la Producción ejecutiva en los largometrajes financiados por EITB. 2015-2025. Porcentaje.



Fuente: Elaboración propia con datos de EITB.

8.2. Según el tamaño de las producciones de cine

La encuesta realizada a las empresas productoras cuenta con información sobre 61 producciones de cine, las últimas llevada a cabo por dichas empresas. Se les preguntaba por el detalle de las 5 últimas producciones realizadas. La mayoría de ellas corresponden a los años 2024 y 2025, aunque hay producciones de años anteriores. Hay que tener en cuenta que las empresas dirigidas por mujeres han tendido a responder ligeramente en mayor medida a la encuesta, dando pie a una ligera sobre-representación de éstas en puestos directivos de la empresa. A pesar de ello, la situación de las mujeres que muestran los datos de producciones es desfavorable.

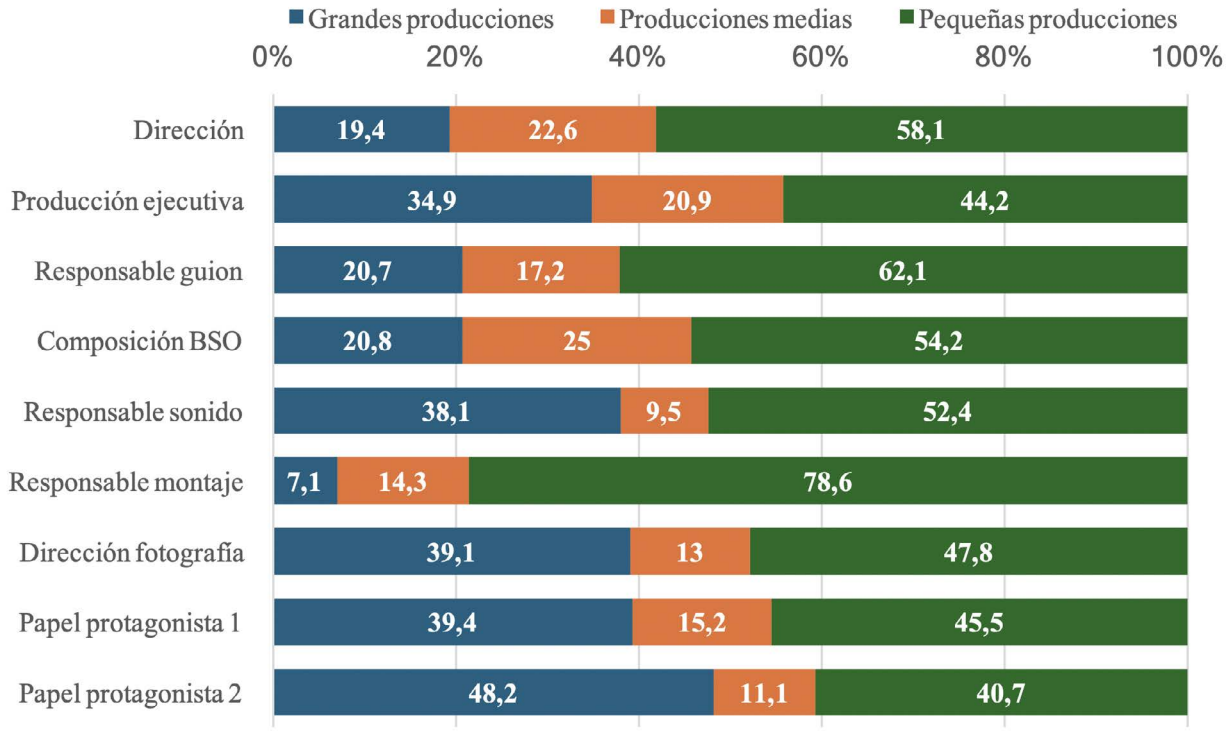
Los datos de la encuesta son de utilidad porque incluye información sobre presupuestos y del porcentaje de ayudas públicas, a diferencia de otras fuentes que en las que, hoy por hoy, la información pública no permite un análisis completo de la presencia de las mujeres en los equipos, el presupuesto y la participación de cada productora en el caso de las Agrupaciones de Interés Económico (A.I.E.), figura muy común debido a las ventajas fiscales existentes para la inversión en actividades cinematográficas, así como de la ayuda pública obtenida. No se trata de fiscalizar la información sino de poder confirmar con datos la hipótesis de que los proyectos liderados por mujeres suelen tener presupuestos menos ambiciosos que los de los hombres. No obstante, a pesar de haber consultado la base de datos de películas del ICAA producción a producción, no es posible completar la información hasta ese nivel de concreción.

Para el análisis de los resultados de la encuesta, se han considerado grandes producciones aquellas cuyo presupuesto supera el millón y medio de euros (23 casos); producciones medianas las que cuentan con un presupuesto entre 200.000 € y 1,5 millones de euros (16 casos); y son consideradas producciones pequeñas aquellas cuyo presupuesto está por debajo

de 200.000 euros (22 casos).
Los datos de producciones obtenidas en la encuesta muestran una realidad acorde a la hipótesis apuntada anteriormente: **la presencia femenina en las producciones queda relegada a las pequeñas producciones.** Con todo, el perfil donde la presencia de las mujeres es menor son las producciones medias.

Las pequeñas producciones son el terreno de los cortometrajes, los documentales y las producciones de carácter experimental. Entre las de presupuestos medios predominan los documentales de más metraje y aparecen largos de ficción. Entre las producciones de mayor presupuesto destacan la animación y los largos de ficción.

Figura 18. Presencia de las mujeres en las producciones (diferenciando perfil profesional) según presupuesto de la producción. Datos de la encuesta a productoras. 2025. Porcentaje.



Fuente: datos de la encuesta a empresas productoras.

Otro aspecto que considerar es que el tamaño de la producción también marca la mayor o menor dependencia de la ayuda pública: lógicamente, en las producciones pequeñas su peso es mayor (52,3 %) que en las medianas (43,2 %) o las grandes (37,4 %), aunque, como es lógico, el importe de esas ayudas sea considerablemente más alto en estas últimas.
Se observa también en los datos obtenidos un factor que merece la pena observarse:

- Cuando la directora es mujer, el peso de las mujeres en la producción es del 62,6 %.
- Cuando el director es hombre, el peso de las mujeres en la producción es del 29,8 %.

Para apuntalar estos datos y poder contrastarlos con otras referencias, recurrimos al último informe de evaluación de las ayudas del ICAA (2023). En primer lugar, en relación con las ayudas generales a la producción de largometrajes sobre proyecto se observa que:

- Los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres son el 36,5 % del total (19 de 52 proyectos). El mismo dato si se trata del guion escrito exclusivamente por mujeres. La producción ejecutiva (84,6 %) y el equipo técnico con al menos el 40 % de mujeres, son el 90,4 % de los proyectos.
- El presupuesto medio por beneficiario es de 4.852.042,40€; los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres la media de los presupuestos es de 3.536.629,53€, un 27,1 % menos que la media total.

En cuanto a los resultados de la presencia femenina en las ayudas selectivas para la producción de largometrajes sobre proyecto destaca que:

- Los proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres son el 44,4 % del total (36 de 81 proyectos). El mismo dato si se trata del guion escrito exclusivamente por mujeres. La producción ejecutiva (79,1 %) y el equipo técnico con al menos el 40 % de mujeres, son el 96,3 % de los proyectos.
- El presupuesto medio por beneficiario es de 867.298,55€. En los proyectos beneficiarios que están dirigidos exclusivamente por mujeres, la media de los presupuestos es de 869.958,37€, ligeramente por encima de la media.

Por último, para cerrar el apartado, cabe destacar los reconocimientos que han obtenido muchos de los proyectos incluidos en la encuesta, tanto en festivales internacionales como en el propio Zinemaldia.

8.3. Reconocimiento en la selección del Festival de San Sebastián

Hace siete años que el Festival de San Sebastián comenzó a publicar informes con perspectiva de género. Son reveladores por la amplitud del universo de producciones visionadas por el comité de selección (más de 3.200 en su edición 2025), y porque da la medida de la presencia y visibilidad del trabajo de las cineastas en las diferentes secciones de un festival de primera categoría.

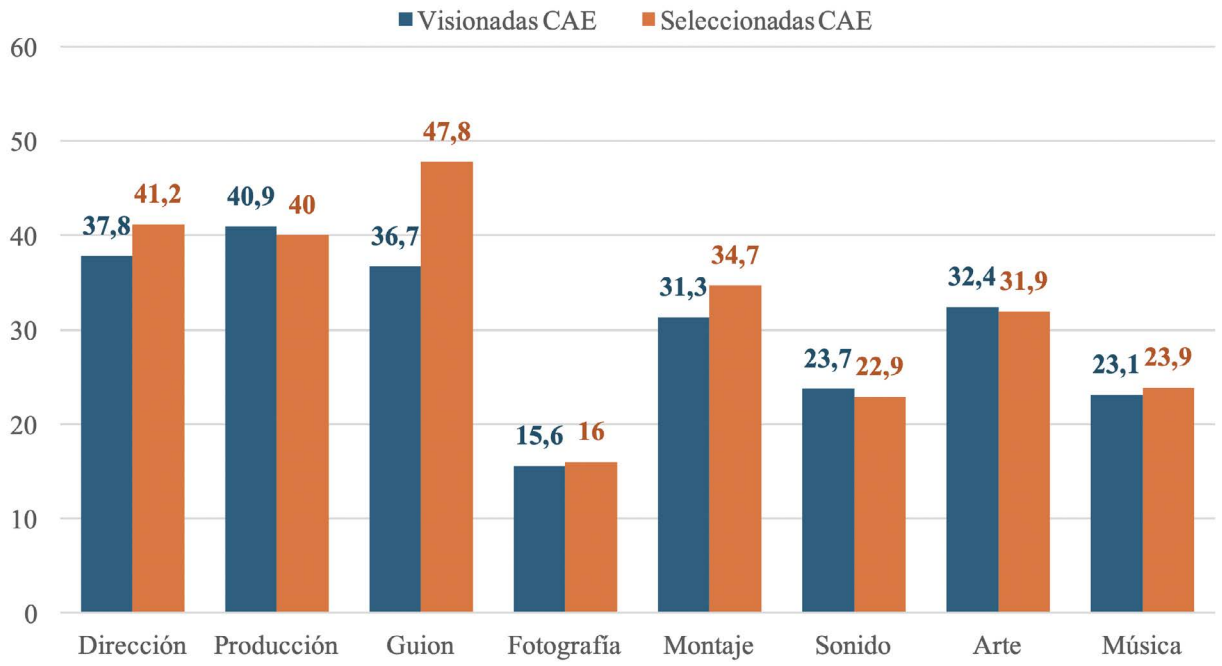
Es un informe detallado, cuyo objetivo es radiografiar de la forma más precisa posible la participación de las profesionales en la industria cinematográfica. En su introducción se indica que "*obliga a detenerse en aumentos de menos del 10 %, en examinar el detalle de las comparativas entre años y secciones para extraer conclusiones reveladoras sobre una incorporación que se revela morosa año tras año*".

El análisis incluye ocho categorías: dirección, producción, guion, fotografía, música, montaje, sonido y dirección de arte. La media de participación de las profesionales varía entre el 15 % y el 39 %. La única categoría en la que las mujeres son mayoría es la dirección de arte. Producción (39 %), guion (33 %), dirección (32 %) y montaje (31 %) son, en este orden, los ámbitos menos desequilibrados.

Cabe tener en cuenta que en la selección (174 películas) que realiza el Festival la proporción de mujeres en esas categorías aumenta, aunque varía según la sección de que se trate. Por ejemplo, *New Directors*, la sección que recoge las primeras y segundas películas de sus cineastas está equilibrada frente a la Sección Oficial, que oscila según el año. Una de las secciones en la que más ha crecido la presencia de las profesionales es *Made in Spain*, donde se contabilizan un 55 % de guionistas, un 53 % de directoras y un 52 % de montadoras.

En las producciones vascas se mantienen cifras de participación femenina mayores que la media general, pero su representación ha descendido en 2025 en todos los oficios salvo en producción y montaje. Los datos muestran que la presencia es apenas pasa del 40 % en el mejor de los casos, con alguna excepción.

Figura 19. Presencia de las mujeres en las producciones de la CAE visionadas y seleccionadas por el Festival Internacional de Cine de San Sebastián en 2025. Porcentajes.



Fuente: elaboración propia con datos del Festival Internacional de Cine de San Sebastián.

Cabe esperar que el futuro depare mejores resultados, puesto que la industria irá viviendo un relevo generacional más paritario y el propio Festival apuesta por el apoyo a las cineastas al inicio de sus carreras. Esto, como se indica en el informe, lleva a que en el Foro de Coproducción Europa-América Latina haya un 52 % de productoras, un 46 % de directoras y un 45 % de guionistas entre los 15 proyectos seleccionados. En las residencias de *Ikusmira Berriak*, haya un 57 % de guionistas y un 50 % de directoras y productoras. Y que en Nest, donde se presentan trabajos de estudiantes procedentes de escuelas de cine de todo el mundo, hay una mayoría significativa de productoras (72 %), directoras (64 %) y guionistas (60 %).

Esto augura en principio un futuro más prometedor, pero sabemos que, a falta de apoyos sostenidos en el tiempo, ellas corren el riesgo de ir quedándose en el camino por las cargas añadidas que supone, hoy por hoy, la condición de ser mujer.

9. En las ayudas del Gobierno Vasco

9.1. Guiones cinematográficos

Figura 20. Presencia de las mujeres en las ayudas a guiones. 2020-2025. Absolutos y porcentaje.

Año	Ayudas totales	Ayudas a mujeres	% mujeres	Cuota mínima mujeres en bases de la convocatoria
2020	8	5	62,5	3
2021	8	3	37,5	3
2022	8	5	62,5	3
2023	8	3	37,5	3
2024	12	5	41,7	5
2025	12	7	58,3	5
Total	**56**	**28**	**50,0**	—

Fuente: Gobierno Vasco.

Las ayudas a escritura de guiones cinematográficos forman parte de la convocatoria de subvenciones a la creación cultural del Gobierno Vasco. Tienen una dotación de 13.000 € por ayuda. La valoración se realiza en dos fases: la primera atiende a criterios técnicos y de calidad (originalidad, estilo, interés, estructura, personajes, etc.) en los que se tiene en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo de personajes. En la segunda fase se valora la trayectoria personal como guionista, atendiendo a la relevancia de los proyectos.

En el período 2020-2023, las bases indican que, de los 8 proyectos subvencionados anualmente, al menos 2 sean guiones escritos por aquellas y aquellos guionistas menores de 30 años que no consten como tal en alguna película de largometraje calificada para su exhibición comercial en salas cinematográficas, y que 3 de los proyectos subvencionados sean proyectos realizados por mujeres. El resultado es que se subvencionaron 16 proyectos realizados por mujeres (5 en 2020 y 2022; 3 en 2021 y 2023).

En las dos últimas ediciones (2024-2025) son 12 ayudas, (7 destinadas a guiones en euskera y 5 en castellano). En este caso, se garantiza que al menos 3 de los proyectos subvencionados sean guiones escritos por guionistas menores de 30 años que no consten como tal en alguna película de largometraje calificada para su exhibición comercial en salas cinematográficas, y 5 de los proyectos subvencionados sean proyectos realizados por mujeres. El resultado de estos dos años es que se han subvencionado 12 proyectos presentados por mujeres (5 en 2024 y 7 en 2025), la mitad de las ayudas otorgadas.

Por lo tanto, en cuanto a los guiones, hay paridad en el período analizado, tanto en número de ayudas como en su dotación.

9.2. Ayudas a la producción

En este apartado se incluye el detalle de las ayudas a la producción de largometrajes (ficción, animación, documentales de creación y de bajo presupuesto) y de cortometrajes. Se detalla porque, para su análisis, se ha tenido acceso a los indicadores de género globales disponibles en la Dirección de Promoción de la Cultura e Industrias Culturales y Creativas.

Hay que tener en cuenta que en 2025 desaparece esa modalidad de largo de bajo presupuesto y se incluyen las series en euskera, que no se han tenido en cuenta en el análisis que se presenta a continuación. Por último, cabe tener en cuenta el incremento significativo del presupuesto destinado al sector en 2025, como resultado del traspaso de la competencia de la actividad de cinematografía a Euskadi.

Mirada global

En términos globales, las ayudas a la producción muestran una presencia de mujeres que, aunque sigue siendo minoritaria en algunos perfiles clave, mejora claramente cuando se observa el paso de los proyectos presentados a los finalmente beneficiarios. Como contexto, cabe apuntar que entre 2017 y 2025 se presentaron 950 proyectos y 268 obtuvieron ayuda, lo que sitúa la tasa general de concesión en torno al 28,2%.

También hay que tener en cuenta los importes destinados a las distintas modalidades: en cortometrajes, para 2025, la cantidad fue de 0,6 millones de euros: en largometrajes de ficción, en cambio, fue de 3,7 millones de euros. Entre medio, las modalidades de largometrajes documentales y largometrajes de animación disponían de 0,9 millones y 1,8 millones respectivamente. Estas cantidades son importantes de mantener

en perspectiva porque las mujeres se concentran justamente en las modalidades donde menos dinero se reparte (y donde más peticiones hay).

Desde una perspectiva de género, los datos apuntan a un patrón consistente: la participación de mujeres es mayor entre los proyectos beneficiados que entre el conjunto de proyectos presentados. En otras palabras: **a través de las ayudas se genera un efecto positivo** para favorecer la presencia de las mujeres. Así:

- En dirección, las mujeres están presentes en el 33% de los proyectos presentados, pero alcanzan el 41,4% de los beneficiados.
- En guion, pasan del 39,7% al 52,7%, superando la mitad de los proyectos apoyados.
- En producción ejecutiva, para el periodo con datos disponibles (2017-2022), la presencia femenina aumenta del 55% entre los proyectos presentados al 67,5% entre los beneficiarios.

Figura 21. Presencia de las mujeres en las solicitudes de ayudas y en los proyectos seleccionados. 2017-2025. Absolutos y porcentaje.

950
Proyectos presentados a las ayudas 2017-2025

268
Proyectos han resultado beneficiarios (28,2%)

Mujeres en los proyectos presentados	Mujeres en los proyectos beneficiados
En dirección	
Entre los proyectos presentados **33,0 %**	Entre los proyectos beneficiados **41,4 %**
En guion	
Entre los proyectos presentados **39,7 %**	Entre los proyectos beneficiados **52,7 %**
En producción ejecutiva (datos disponibles para 2017-2022)	
Entre los proyectos presentados **55,0 %**	Entre los proyectos beneficiados **67,5 %**

Fuente: Gobierno Vasco.

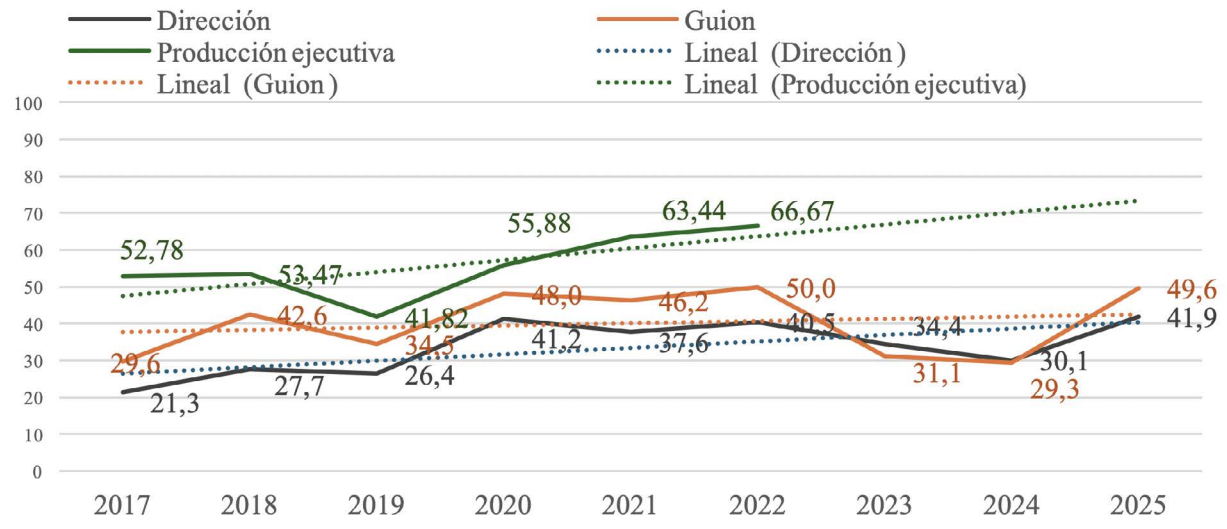
Hay que tener en cuenta que, aunque estos datos no permiten agregar el importe en euros recibido por los proyectos según el género, basta observar las cuantías asociadas a cada modalidad y los ámbitos en los que se concentran en mayor medida las mujeres para deducir que, si bien mejora su presencia, **sus proyectos acceden a menores niveles de financiación**. Esto se debe, en buena medida, a que las mujeres tienden a situarse al frente de proyectos de menor dimensión económica (por ejemplo, son menos entre los largometrajes de ficción, donde el importe de las ayudas/proyectos es mayor). Esto mismo apuntan datos como los del ICAA del apartado anterior, u otros como los de la presencia de mujeres según tamaño de la producción: aunque las mujeres puedan ir aumentando su presencia, la cantidad de ayuda que reciben es menor dados los presupuestos inferiores que manejan sus producciones.

Los datos refuerzan, de nuevo, el hecho que, así como en producción ejecutiva hay una alta paridad (y, en ocasiones, una feminización de este segmento profesional), en dirección aún se está lejos de la paridad. En el intermedio (entre el límite inferior que marca la presencia en dirección y el límite superior de la presencia en producción ejecutiva), se sitúa la presencia de las mujeres en el rol de guionistas.

Evolución 2017-2022

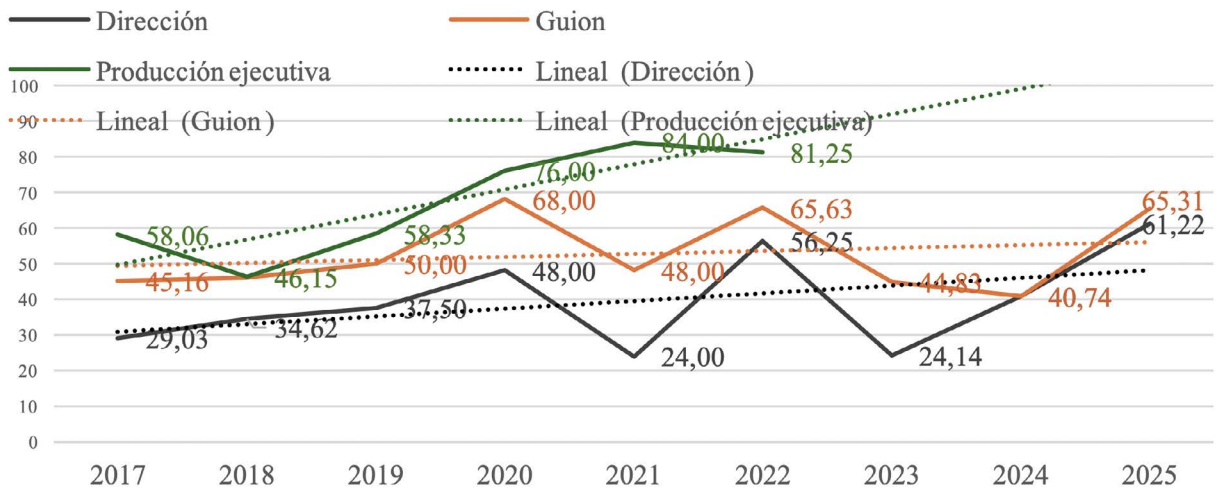
En todos los casos (dirección, guion y producción ejecutiva, tanto en proyectos presentados como beneficiados), los resultados en el último año con datos disponibles son mejores que en el primero, pero hay distintas tendencias y fluctuaciones.

Figura 22. Evolución del porcentaje de mujeres en los proyectos presentados. 2017-2025. Porcentaje.



Fuente: Gobierno Vasco.

Figura 23. Evolución del porcentaje de mujeres en los proyectos beneficiados. 2017-2025. Porcentaje.



Fuente: Gobierno Vasco.

Tanto en el caso de los proyectos presentados como beneficiados las mejores tendencias se observan en producción ejecutiva (ámbito en el que se parte de una buena situación) y dirección (donde parten de la peor posición). Por el contrario, con el rol de guionista la tendencia es positiva pero muy fluctuante, con altibajos muy marcados.

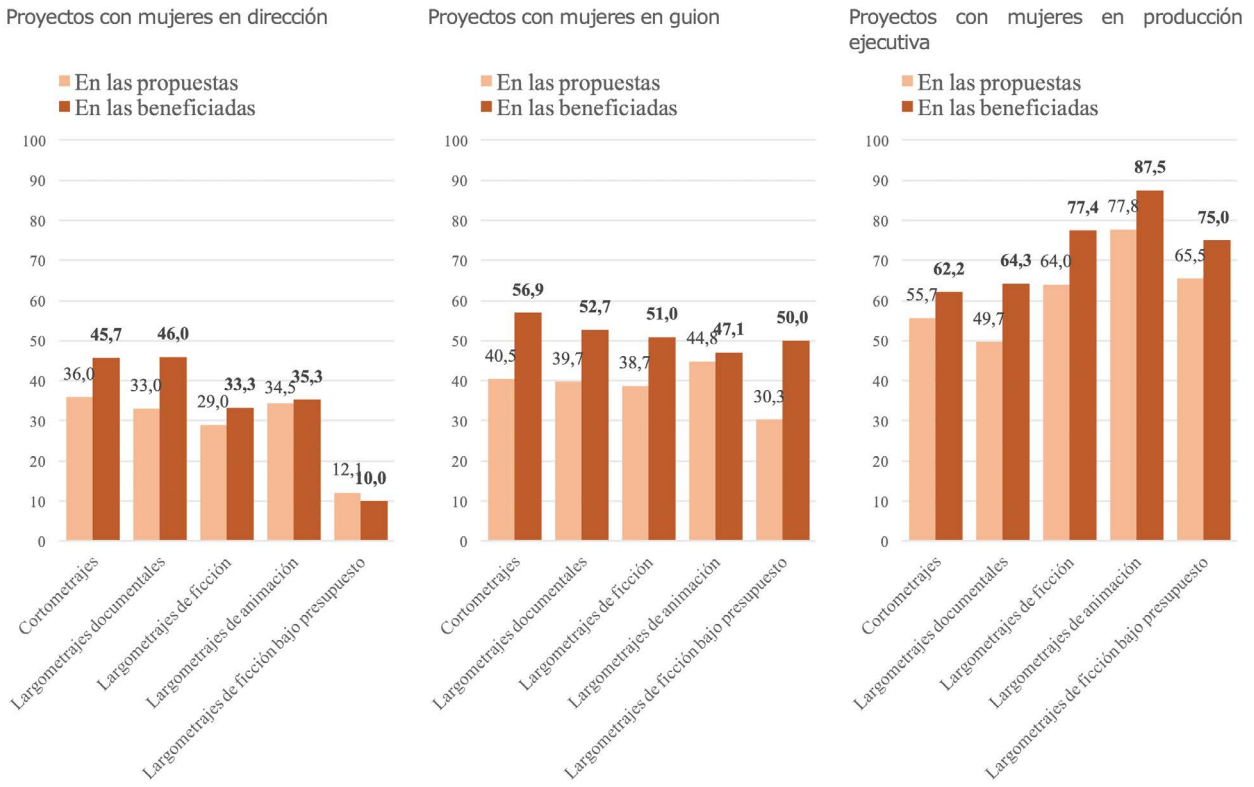
Detalles por tipo de producción

El análisis por tipos de producción muestra que la presencia de mujeres no es homogénea entre modalidades y roles analizados. Retomando los datos presentados al inicio del apartado, hay que tener en cuenta que las distintas modalidades según tipo de producción tienen importes distintos y los largometrajes de ficción son los más importantes en cantidad de euros.

La primera idea general sigue siendo que la presencia de mujeres tiende a ser más baja en dirección, más alta en guion y claramente más elevada en producción ejecutiva. Es decir, los datos dibujan una especie de gradiente: la dirección sigue siendo el espacio con mayor desigualdad, el guion ocupa una posición intermedia y la producción ejecutiva aparece como el ámbito más feminizado.

Por tipos de producción, en dirección las mujeres destacan sobre todo en los cortometrajes y los largometrajes documentales, que presentan porcentajes relativamente más altos de proyectos con mujeres y además mejoran entre las propuestas beneficiadas. Son, a pesar de ello, las dos modalidades con importes más bajos a repartir y mayor número de solicitudes y beneficiarios.

Figura 24. Evolución de la presencia de las mujeres en los proyectos, según tipología. Porcentaje.



Nota: Datos de todo el conjunto (2017-2025 con detalle en guion y dirección y en producción ejecutiva solo 2017-2022)
Fuente: Gobierno Vasco

En cambio, los largometrajes de ficción (con el importe mayor en euros) muestran una presencia femenina más reducida.

La animación se sitúa en una posición intermedia, con niveles moderados, pero sin una mejora especialmente intensa en la concesión.

En guion, la situación es más favorable en todas las modalidades. Cortometrajes, documentales y largometrajes de ficción presentan porcentajes más altos que en dirección y, además, en todos ellos la presencia de mujeres crece entre los proyectos beneficiados. La animación también muestra una presencia relativamente elevada, aunque con un avance más moderado. En conjunto, el guion aparece como un espacio donde la participación de las mujeres está más asentada, pero sin ser paritaria en el origen.

En producción ejecutiva, la presencia femenina es alta en todas las modalidades y supera ampliamente la observada en los otros dos roles. Esto es especialmente visible en animación y en largometrajes de ficción, donde los porcentajes son ya muy elevados en las propuestas y aumentan aún más entre las beneficiadas. También en cortometrajes, documentales y ficción de bajo presupuesto los niveles son claramente mayoritarios. Por tanto, la producción ejecutiva se confirma

como el rol con mayor consolidación de la presencia de mujeres.

Más allá de las diferencias entre modalidades, hay también una mirada transversal importante: en la mayoría de los casos, el porcentaje de proyectos con mujeres es más alto entre los beneficiados que entre las propuestas. Esto apunta de nuevo que hay un punto de partida desigual, una brecha, que mediante las ayudas se mitiga en parte.

Teniendo los datos en cuenta, el foco de actuación debería centrarse sobre todo en la dirección y, en menor medida, guion. A ello se suma una segunda idea transversal: cortometrajes y documentales parecen, de entrada, ser modalidades relativamente más accesibles para las mujeres, mientras que la ficción, sigue concentrando las mayores dificultades.

Percepciones

10. Evolución 2016-2026: qué ha cambiado

Este apartado se centra en las percepciones sobre la evolución de las mujeres en el sector, claramente positiva y a mejor, aunque hay que tener en cuenta que los avances, si no se siguen apoyando con medidas de acción positiva pueden revertirse, y que el éxito de unas pocas no ha de opacar la poca presencia de las demás.

En relación con la situación de partida (2016), la valoración inicial en todas las dimensiones se sitúa entre 2 y 2,5, es decir, entre mala y regular, lo que dibuja un punto de partida claramente desfavorable para las mujeres en el sector audiovisual. Dentro de las valoraciones bajas en todos los ítems, destacan en negativo el liderazgo y la conciliación.

Figura 25. Percepciones sobre la evolución de la situación de las mujeres en el sector. 2025. Escala de 1 a 5.

Dimensión	Situación 2016 (media)	Avance 2016–2026 (media)	Diferencia
Visibilidad y reconocimiento Presencia en festivales, participación en foros, premios, nominaciones.	2,44	3,68	**+1,24**
Presencia general Proporción y distribución de mujeres en el conjunto del sector y en las distintas áreas y roles.	2,36	3,51	**+1,15**
Acceso y primeros pasos Facilidad de entrada al sector (prácticas, primeras oportunidades).	2,26	3,38	**+1,12**
Capacidad de emprendimiento Posibilidades y apoyos para crear y sostener proyectos/empresas propias (acceso a recursos, redes, financiación).	2,44	3,56	**+1,11**
Desarrollo de carrera y consolidación Progresión profesional (estabilidad, continuidad e ingresos a lo largo del tiempo).	2,37	3,39	**+1,02**
Liderazgo Participación de mujeres en puestos de decisión.	2,14	3,16	**+1,02**
Confianza y motivación Autoconfianza y expectativas de progreso, así como percepción de apoyo del entorno profesional.	2,55	3,42	**+0,87**
Conciliación Compatibilidad trabajo-vida (horarios, planificación de rodajes, permisos, cuidados y medidas de flexibilidad).	2,02	2,65	**+0,63**
Condiciones de trabajo Calidad del empleo (tipo de contrato, jornada, remuneración, pagos, seguridad, cumplimiento protocolos).	2,41	2,89	**+0,48**

Nota: Escala de [Situación = 1 muy mala / 5 muy buena] y [Avance = 1 ninguno / 5 muy significativo].
Fuente: Encuestas a empresas productoras y a profesionales del sector.

En cuanto al avance percibido en la última década, se mejora en todas las dimensiones, especialmente en visibilidad y reconocimiento (+ 1,24), presencia general (+1,15), acceso y primeros pasos (+1,12) y capacidad de emprendimiento (+ 1,11).

La conciliación (+0,63) y las condiciones de trabajo (+0,48) son los aspectos con menor percepción de avance. Además, ambas presentan desviaciones típicas relativamente altas, lo que indica experiencias muy desiguales entre mujeres (avances no homogéneos).

En conclusión, se considera que el avance es generalizado, pero no suficiente para compensar una situación de partida claramente negativa, sobre todo, en aquellas dimensiones estructurales que afectan a la sostenibilidad de las trayectorias profesionales. De hecho, los avances más significativos se dan en dimensiones simbólicas como la visibilidad.

11. Aportación de las mujeres

Dada la oportunidad de preguntar directamente al sector, no se quería dejar pasar la ocasión para conocer sus opiniones sobre la importancia de la contribución de las mujeres en cuestiones como las propias historias y modos de contar, la manera de trabajar, el hecho de tener voz, presencia y autoridad, etc. Es obvio que escuchar más a la mitad de la población aporta riqueza, diversidad y un reflejo de la realidad menos sesgado, por lo que en este bloque se pretendía identificar los aspectos valiosos que esa presencia aporta a la sociedad en términos de valor cultural y de valor social.

En primer lugar, destaca el hecho de que todas las aportaciones planteadas han obtenido puntuaciones por encima de 4 en una escala entre 1 (menos importante) a 5 (más importancia), indicando un alto reconocimiento transversal del impacto de las mujeres.

Encabezan el ranking las cuestiones relacionadas con la diversidad, en los temas y las narrativas, así como el hecho de ver nuevos referentes para las nuevas generaciones y de tener presencia y voz en actos relevantes. Es destacable también el consenso que suscitan, observable en las bajas desviaciones que se obtienen en las respuestas.

Figura 26. Ranking de valoraciones sobre la importancia de la aportación de las mujeres al sector. Escala de 1 a 5.

	Promedio
Mayor diversidad de miradas y de roles en las historias (no solo femeninos)	4,39
Visibilizar referentes para nuevas generaciones	4,38
Inclusión de nuevos temas y narrativas alternativas	4,33
Tener presencia y voz en actos relevantes cinematográficos y culturales	4,30
Formas de trabajar más colaborativas y mejor clima laboral	4,13
Ocupar puestos de poder en el sector	4,12
Mayor protagonismo y centralidad en los papeles de las historias	4,04
Nuevos códigos estéticos y artísticos	4,00

Nota: Escala de 1 (menos importante) a 5 (más importante).
Fuente: Encuestas a empresas productoras y a profesionales del sector.

Propuestas de futuro

La encuesta incluye un último bloque de preguntas relativas a las propuestas necesarias para reforzar la presencia de las mujeres en el audiovisual, en torno a cuatro perspectivas: las relacionadas con las condiciones de trabajo y la conciliación, las denominadas de acción positiva, las vinculadas al impulso de las carreras y las relativas a la formación y concienciación.

Se presentaban cinco opciones de respuesta y se solicitaba escoger las dos medidas más necesarias de cada bloque. A continuación, se ordenan las escogidas tanto por las profesionales como por las empresas productoras.

Los resultados se centran en la necesidad de mejorar los tipos de contrato y los salarios, en seguir reforzando las cuotas tanto en la programación como en las convocatorias de ayudas, en facilitar el acceso a la financiación a las cineastas noveles y en que esas referentes mujeres estén presentes en los temarios formativos.

Las medidas más valoradas son una combinación de facilidades de acceso a la financiación de las cineastas noveles (73,9 %), las condiciones laborales asociadas a los tipos de contrato y los salarios (66,7 %), y el que existan referentes de directoras y profesionales en los temarios formativos (63,8 %).

A continuación, encontramos una amalgama de medidas como la posibilidad de disponer del tiempo de una manera más flexible (53,6 %), el acceso de las cineastas jóvenes a programas como las mentorías o las residencias (44,9 %) o su participación en festivales (43,5 %). Igualmente, la existencia de protocolos y de figuras referentes en las empresas obtiene un porcentaje del 43,5 %.

Entre este bloque de medidas destacadas encontramos diversas medidas de acción positiva como las cuotas de mujeres en la organización de festivales y eventos (47,8 %), en las ayudas a la producción (42 %) y en las instituciones de gestión y de toma de decisiones (39,1 %). Es significativo que la prioridad de este tipo de medidas se aplique en aumentar la participación de las mujeres en los órganos de poder y decisión. No se trata solo de estar presentes, sino de poder decidir.

En síntesis, las medidas más necesarias se dirigen a la financiación y el acceso, especialmente para las cineastas noveles; la mejora de las condiciones de trabajo (contratos, salarios y flexibilidad, concretamente); a las cuotas en ayudas y en los órganos de decisión y programación; y a tener referentes tanto en las empresas como en los programas formativos.

Figura 27. Ranking de las 10 medidas más valoradas. Porcentaje.

Propuesta	%
Facilitar acceso a financiación a cineastas noveles	73,9
Tipo de contrato y salario	66,7
Referentes de directoras y mujeres profesionales en temarios	63,8
Horario flexible	53,6
Cuota de mujeres en organización y programación de festivales / eventos	47,8
Reforzar programas de mentorías y residencias	44,9
Favorecer participación en festivales de cineastas noveles	43,5
Protocolos y figuras de referencia en empresas	43,5
Cuotas en ayudas públicas a desarrollo y producción	42,0
Cuotas en instituciones de gestión y toma de decisiones	39,1

Fuente: Encuestas a empresas productoras y a profesionales del sector.

En niveles inferiores de prioridad se encuentran temas como, por ejemplo, el trabajar los temarios con perspectiva de género, las cuotas en las comisiones de ayudas o el incremento del peso de criterios de género en las ayudas, los espacios de feedback para facilitar los cambios en las empresas o temas como los permisos para cuidados, que ya se ha visto que afecta poco al colectivo que ha participado en el estudio, el teletrabajo, también complicado de aplicar en el sector, los puntos por participar en residencias o las campañas de sensibilización generalistas.

Figura 28. Ranking de las medidas menos valoradas. Porcentaje.

Propuesta	%
Trabajar temarios y proyectos con perspectiva de género	37,7
Cuotas en comisiones de ayudas	30,4
Incrementar el peso de los criterios de género en ayudas	27,5
Espacios de *feedback* y análisis para facilitar cambios	27,5
Plan contra el acoso o la violencia de género	24,6
Permisos para cuidados	20,3
Teletrabajo	17,4
Asignar puntos por participación en mentorías o residencias	15,9
Campañas de sensibilización, acceso e inclusión	14,5

Fuente: Encuestas a empresas productoras y a profesionales del sector.

En síntesis

12. Datos clave

Formación e inserción laboral

La presencia de mujeres es mucho menor en la FP de Imagen y Sonido (28,5%) que en los estudios universitarios de comunicación audiovisual (56,6%), lo que apunta a una clara diferencia de feminización entre ambos itinerarios.

En términos de inserción, la situación de las mujeres es más desfavorable en FP —más paro relativo, más jornada reducida y menor salario—, mientras que en el ámbito universitario presentan mejores resultados, aunque persiste una ligera mayor presencia de jornada reducida y de tasa de paro (rasgos de desigualdad estructural de género).

28,5%
Mujeres en la Formación Profesional de Imagen y Sonido

2016-2023 → tendencia fluctuante con resultado negativo -3,2%

Tasa de paro mujeres FP
31%
(igual a hombres)

Empleo relacionado mujeres FP
57%
(-5% respecto total)

Jornada reducida mujeres FP
55%
(+12% respecto total)

Diferencia salarial FP
-287€
mensuales netos respecto hombres

56,6%
Mujeres en los grados universitarios de Comunicación Audiovisual

2015-2024 → tendencia fluctuante con resultado positivo +1%

Tasa de paro mujeres Grados
10,7%
(+2,1% respecto total)

Empleo relacionado mujeres Grados
67,5%
(-0,2% respecto total)

Jornada reducida mujeres Grados
26,3%
(+2,6% respecto total)

Diferencia salarial Grados
+99€
mensuales netos respecto total

Trayectorias, barreras y factores de impulso

Cuatro de cada diez mujeres viven trayectorias frágiles e inestables en el ámbito profesional audiovisual. Solo 2 de cada 10 manifiesta una trayectoria fluida y estable.

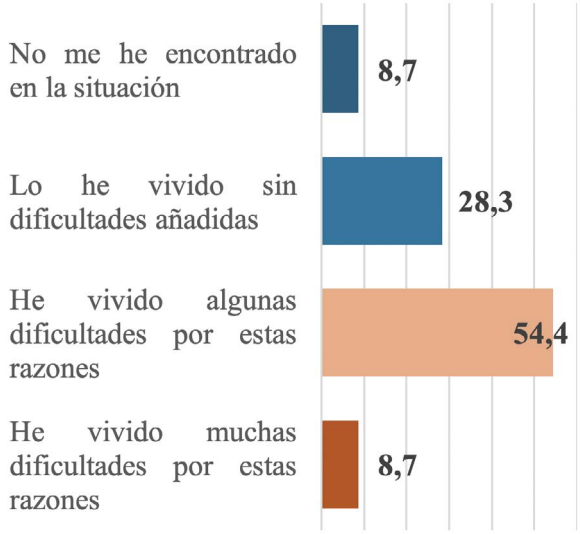
10,9%
"Muy frágil, con idas y venidas entre la formación y el trabajo en el sector, con trabajos y/o formación en otros sectores"

30,4%
"Continúa siendo inestable y me veo en la obligación de combinar mi trabajo en el sector con otros trabajos"

26,1%
"Con dificultades, a pesar de haber llegado a tener cierta estabilidad laboral en el sector"

23,9%
"Fluida, con una transición natural desde la formación hasta conseguir estabilidad laboral en el ámbito del audiovisual"

*Otras trayectorias=8,9%



La mitad de las profesionales entrevistadas manifiesta haber vivido algunas dificultades (54,4%) o muchas dificultades (8,7%) por razón de género en el desarrollo de su carrera.

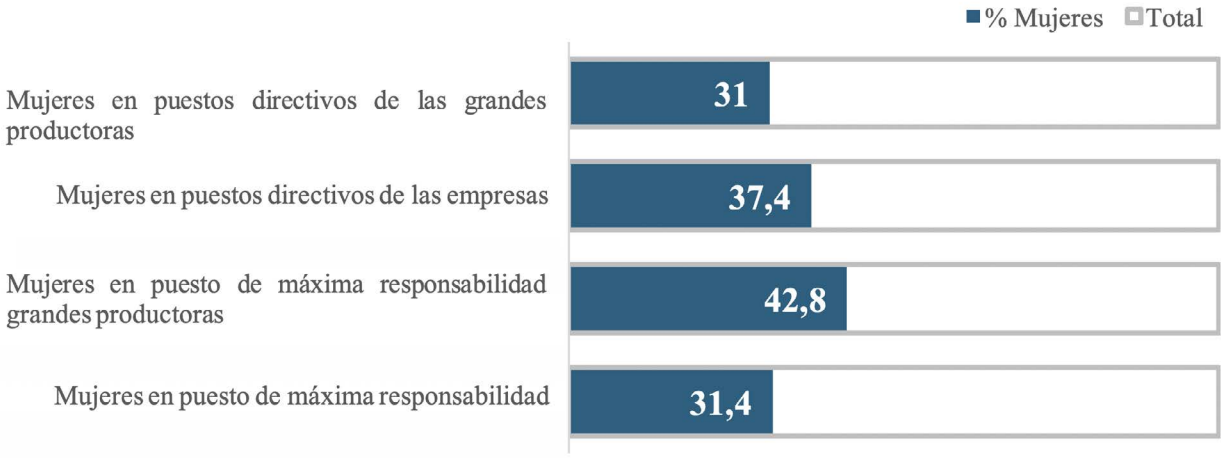
En el caso de haberse encontrado en situaciones de maternidad o cuidados a la dependencia (un 37% de ellas), casi siempre se vive con algunas (58,6%) o muchas dificultades (29,5%).

> **La práctica y la experiencia acumulada** es valorado como un factor de impulso relevante para sus carreras en un 77,3% de los casos.
> **Conocer gente, establecer contactos**, es valorado como crucial por un 64,4% de ellas.

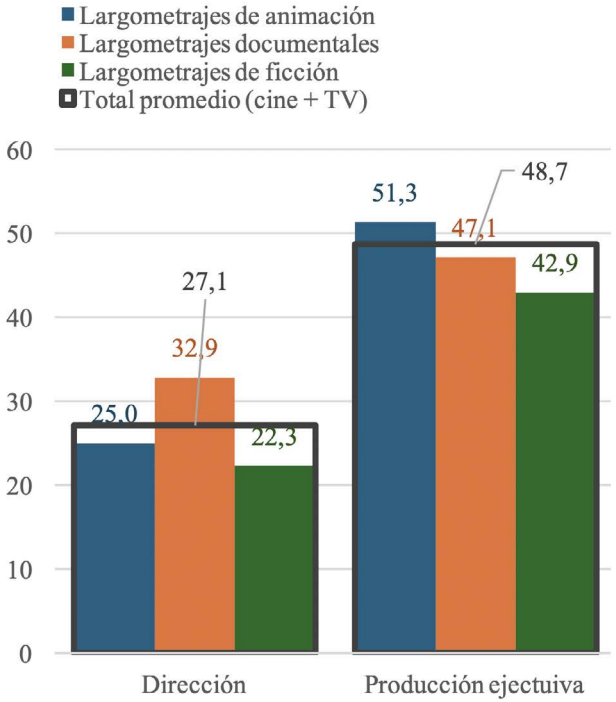
Ante estos dos factores, hay un punto de partida desfavorable: primero, las mujeres tienen menor presencia en las producciones, especialmente en las de mayor tamaño y reconocimiento. Segundo, la carga de trabajo reproductivo o de cuidados que recae en las mujeres dificulta su participación en actividades para la generación de red fuera del horario laboral.

Presencia en el sector y efecto de las ayudas públicas

En promedio, las mujeres representan un tercio de los puestos de responsabilidad en las empresas (35,65%).

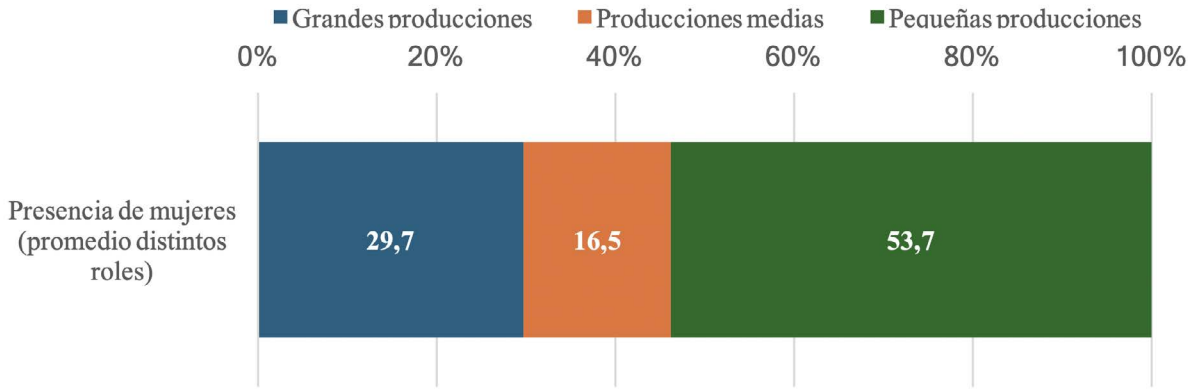






En las producciones, la producción ejecutiva es un rol feminizado (aunque en determinados tipos de producción es más bien paritario). En cambio, en el rol de dirección la presencia de las mujeres se encuentra aún lejos. En el rol de guionistas se da una situación intermedia. A pesar de ello, la evolución en los últimos diez años es positiva.

En el cine, en comparación a la televisión, la situación es ligeramente más desfavorable. Además, las tendencias en el cine son mucho más paulatinas que en el global.
Esta presencia de las mujeres, a pesar de todo, se encuentra segregada en producciones de cine de menor presupuesto. En las pequeñas producciones son poco más de la mitad (53,7%), en las medias un 16,5% y, en las grandes, aproximadamente un tercio (29,7%).



Las acciones positivas de género contribuyen a mejorar la presencia de las mujeres. Por ejemplo, en la selección de películas en el contexto del Festival de Cine de San Sebastián, la diferencia entre la presencia de mujeres en películas visionadas y seleccionadas es de +3,4% en roles de dirección y de +11,1% en guion.

En las ayudas a la producción del Gobierno Vasco, la diferencia de la presencia de mujeres en los proyectos presentados y beneficiados es positiva, de +8,38% en dirección y +12,97% en guion.

Este dato tiene que ver únicamente con la presencia y hay que leerlo con prudencia: **las mujeres se concentran en proyectos y modalidades de ayuda que reciben menos financiación**, puesto que su presencia predomina en las producciones de presupuestos más modestos y tipos de producción como cortometrajes o largometrajes documentales (frente a largometrajes de animación o de ficción).

+3,4%
Aumento de la presencia de mujeres directoras entre películas visionadas y seleccionadas en el Festival de cine de San Sebastián

+11,1%
Aumento de la presencia de mujeres guionistas entre películas visionadas y seleccionadas en el Festival de cine de San Sebastián

+8,4%
Aumento de la presencia de mujeres directoras entre películas presentadas a las ayudas y películas beneficiadas de las ayudas.

+13,0%
Aumento de la presencia de mujeres guionistas entre películas presentadas a las ayudas y películas beneficiadas de las ayudas.

13. A modo de conclusión

Para concluir, se destacan tres comentarios relativos a:

- Información disponible y la deseable
- Presencia de las mujeres en el sector
- Inversión, financiación y boom del sector

Sobre la información disponible y la deseable

La realización de este estudio ha permitido constatar la existencia de una amplia diversidad de fuentes informativas, aunque no siempre suficientemente preparadas para un análisis de género riguroso, ya sea por la ausencia de desgloses, por la falta de criterios estandarizados o por limitaciones en la propia estructura de los datos. En algunos casos, la información desagregada todavía no existe; en otros, aun existiendo, no se encuentra organizada de manera que facilite su explotación analítica.

A pesar de estas limitaciones, la ampliación de fuentes pone de manifiesto el interés y el esfuerzo de distintas instituciones por incorporar una perspectiva de género en la producción y difusión de datos, especialmente en aquellos organismos que cuentan con registros propios, como el Festival de San Sebastián (películas inscritas) o el ICAA (películas calificadas).

Más que un *desideratum*, la transparencia es perentoria a escala europea, como se ha visto en el cambio de tono que asumen las normativas relativas a la igualdad de oportunidades. Habida cuenta de que la realidad tiende a opacarse si no la impelemos a mostrarse, convendría avanzar en mecanismos que permitan mejorar la información sobre la presencia de las mujeres en las producciones vascas, articulando de manera adecuada la transparencia y el derecho a la información con la necesaria protección legal de los datos.

Sobre la evolución de la presencia de las mujeres en el sector

Aunque la desigualdad de género en el audiovisual responde a una realidad estructural y transversal, con raíces que exceden al propio sector y que se proyectan sobre este y otros ámbitos de la vida social, el estudio muestra indicios de avance gradual.

Las medidas de acción positiva están teniendo efecto, algo que puede observarse tanto en la evolución de las ayudas como en distintos indicadores de presencia y reconocimiento, incluidos los relativos a las producciones y al Zinemaldia.

Con todo, estos avances quedan lejos de una situación de igualdad efectiva (ni en oportunidades, ni en resultados, ni en medios o condiciones de desarrollo profesional). Persisten los obstáculos en cuestiones como la paridad y la corresponsabilidad de cuidados, que lastran las carreras de las mujeres y cuyo efecto a largo plazo

es mantener la desigualdad. También en el acceso a los espacios de decisión, importantísimo por el efecto positivo de arrastre que tiene en el aumento de la presencia de las mujeres, como se ha comprobado con los datos de la encuesta.

En este contexto es pertinente apostar por mantener y ampliar -de manera más quirúrgica- las acciones positivas en el sector. Una máxima importante es la de "ni un paso para atrás": no solo para no perder lo obtenido sino para ganar lo que resta hasta alcanzar la igualdad. Finalmente, todo ello exige mantener una posición crítica, capaz de reconocer la naturaleza global y estructural de la desigualdad por razón de género, y apoyar medidas que no tienen solo que ver con el audiovisual.

Sobre la inversión, la financiación y el boom del sector

El informe ha puesto de relieve la importancia de las medidas de apoyo al inicio de las carreras profesionales. Hay programas de ayudas específicas, mentorías, residencias, etc.

Se ha visto también el predominio de las mujeres en proyectos "pequeños" desde el punto de vista económico, como los cortometrajes, los documentales o los proyectos experimentales. Esto invita a preguntarse si deberían reforzarse las oportunidades de las cineastas a emprender proyectos "grandes".

En este sentido, visto el momento álgido que vive el sector vasco, la pregunta que cabe hacerse es cómo hacer que ese boom revierta en las mujeres y sirva para apuntalar un sistema paritario. Existe el riesgo de que la evolución positiva sea en parte dependiente del buen momento coyuntural que vive el sector y no de un cambio estructural.

En esta línea, es significativo el giro estratégico del Banco Europeo de Inversiones en torno a la rentabilidad de la diversidad, bajo la premisa de que, además de ser justa éticamente, es un activo. No obstante, no debemos limitarnos al impacto económico pues el cine tiene un impacto social evidente. Cala. Llega. La presencia de las mujeres es necesaria si queremos contar más y mejores historias, ya sea en formatos y escalas pequeñas, medianas o grandes.

Bibliografía

Asociación Zinegoak Elkartea. (2022). *Informe sobre la diversidad sexual, de identidad y género en el audiovisual vasco contemporáneo.* Departamento de Cultura y Política del Gobierno Vasco.

CIMA. (2025). *Después del silencio. Impacto de los abusos y violencias sexuales contra las mujeres en el cine y el audiovisual.* Disponible en: https://drive.google.com/file/d/1L2LI5KxjvoUNdvMNmtcPs9wkCU-y-qzM/view?usp=sharing

Cixous, H. (2025). *La risa de la Medusa*. El manifiesto de 1975. Madrid: Cátedra.

Comisión Europea. (2023). *2023 report on gender equality in the EU.* Bruselas: Publication Office of the European Union. Disponible en: https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf

De la Cruz Ayuso, C. (2026). *Firmar en nombre propio. Mujeres y autonomía económica.* Madrid: PPC.

Dones Visuals. (2025). *Transformemos el audiovisual.* Disponible en: https://hemen.eus/wp-content/uploads/2025/05/guiaDV_transformemosaudiovisual.pdf

European Audiovisual Observatory. (2025). *Female professionals in European film production 2015 -2024 figures*. Disponible en: https://www.ewawomen.com/film-industry-articles/observatory-new-report-gender-parity-by-2046/

European Investment Bank (EIB). (2016). *Protect, Impact, Invest: The EIB Group Strategy on Gender Equality and Women's Economic Empowerment.* Disponible en: https://www.eib.org/en/publications/eib-group-strategy-on-gender-equality

Eustat. *Panel estadístico de igualdad de mujeres y hombres*. Disponible en:
https://es.eustat.eus/igualdad_mujeres_hombres.html

Festival de San Sebastián. (2025). *Informe de identificación de género en el Festival de San Sebastián 2025*. Disponible en:
https://www.sansebastianfestival.com/admin_img/documentos/INFORME_DE_GENERO_ZINEMALDIA_2025-ES.pdf

Lee, V. (2025). *El jardín de la vida*. Barcelona: Elba.

Observatorio Vasco de la Cultura. (2016). *Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual*. Disponible en:
Publicaciones de 2026 - Publicaciones | Observatorio Vasco de la cultura | Euskadi.eus

Unesco. (2025). *Cultura para todas y todos. Guía para promover la igualdad de género en la elaboración de políticas*. Disponible en:
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000395704

Urquijo, M., Saizabal, I.; Galilea, I.; Jaca, J.I. (2025). *Magnitud e incidencia de la brecha de género en el mercado laboral vasco y su impacto económico pasado y potencial*. Ikerketak Ekonomiaz. Disponible en:
https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/ikerketak_ekonomiaz/es_publica/adjuntos/IKERKETAK_2025_II_BRECHAS_DE_GENERO.pdf

Anexo

Nota metodológica de la encuesta realizada

El trabajo de campo se ha basado en **dos cuestionarios distribuidos digitalmente**:

- Cuestionario a profesionales.
- Cuestionario a empresas productoras

Se ha desarrollado entre los meses de **noviembre y diciembre** de 2025.
Se ha enviado a todo el universo de agentes vinculados a las asociaciones profesionales colaboradoras (Hemen, EPE-IBAIA, APIKA). Se trata, así, de una **muestra autoseleccionada.**

Caracterización básica de las muestras

Profesionales
46 cuestionarios respondidos

	%
Carrera consolidada (≥16 años)	39,13
Carrera en desarrollo (6–15 años)	39,13
Carrera inicial (>0–5 años)	21,74

Principales perfiles profesionales*:

Guion	39,13
Dirección	34,78
Producción	28,26
Montaje	17,39
Actuación	15,22
Periodismo-comunicación	13,04
Enseñanza e investigación	13,04
Técnico (imagen)	10,87

* La suma es superior a 100 porque se podían dar varias respuestas.

Empresas productoras
35 cuestionarios respondidos (23 completas y 12 parciales)

	%
Antigüedad alta (≥19 años)	20,00
Media (6–18 años)	54,29
Antigüedad baja (0-5 años)	25,71

Menos de 500.000 euros facturación	65,71
De 500.000 euros a 1 millón €	22,86
Más de 1 millón de euros facturación	11,43

Unipersonal	17,14
Pequeña estructura (1-4 empleos)	51,43
Estructura media/alta (5 o más)	31,43

Responsable empresa mujer	51,43
Responsable empresa hombre	48,57

* La suma es superior a 100 porque se podían dar varias respuestas.

Socias empresa mujer	54,29
Socios empresa hombre	71,43

Producciones cine: 61

Pequeña	22	52,3 % promedio ayuda pública
Media	16	43,2 % promedio ayuda pública
Grande	23	37,4 % promedio ayuda pública