



DOI: <https://doi.org/10.70577/41zsh461>

El liderazgo de las mujeres productoras ejecutivas españolas en el catálogo de Netflix (2019-2025)

The leadership of Spanish women executive producers in the Netflix catalog (2019-2025)

Davinia Burgos Narváez¹

Universidad de Málaga. Málaga, España

dburgos@alu.uma.es

<https://orcid.org/0000-0002-1709-2138>

Francisco Javier Ruiz del Olmo²

Universidad de Málaga. Málaga, España

fjruiz@uma.es

<https://orcid.org/0000-0002-1953-1798>

Cómo citar:

Burgos Narváez, D., & Ruiz del Olmo, F. J. (2026). El liderazgo de las mujeres productoras ejecutivas españolas en el catálogo de Netflix (2019-2025). *Visión Académica*, 4(4), 06-21. <https://doi.org/10.70577/41zsh461>

Fecha de recepción: 2026-06-10

Fecha de aceptación: 2026-09-16

Fecha de publicación: 2026-10-08

RESUMEN

La presente investigación analiza la evolución y el impacto del liderazgo femenino en la producción ejecutiva dentro del sector cinematográfico español durante el periodo comprendido entre 2019 y 2025. El estudio se centra en el análisis cuantitativo de la gestión de la producción de largometrajes, diferenciando entre formatos de ficción y documental. Además de la determinación de categorías de tipologías de liderazgo donde se determina la cantidad de obras donde está presente una mujer en la gestión de la producción ejecutiva o si es compartida la gestión con un hombre productor ejecutivo. A través de una metodología cuantitativa, analizamos el catálogo de Netflix y cotejándolo con las fichas de películas con calificación española depositadas en los registros del ICAA.

Existe una mayor densidad de liderazgo entre mujer productora ejecutiva, hombre productor ejecutivo junto a cargos de producción intermedios en el catálogo de Netflix. Una mayor representación de liderazgo compartido en la producción ejecutiva. Es necesario que se activen medidas concretas vinculadas con esta plataforma para dotar de oportunidades de acceso y promoción a más mujeres, con el objetivo de reducir la distancia con respecto a los hombres en las diferentes categorías y funciones vinculadas con la creación y producción audiovisual y, especialmente, con los niveles de liderazgo.

Palabras clave: Liderazgo femenino, producción ejecutiva, plataforma, industria audiovisual, brecha de género.

ABSTRACT

This research analyzes the evolution and impact of female leadership in executive production within the Spanish film sector during the period between 2019 and 2025. This study focuses on the quantitative analysis of feature film production management, differentiating between fiction and documentary formats. It also identifies leadership typologies, determining the number of films where a woman holds an executive production role or if this role is shared with a male executive producer. Using a quantitative methodology, we analyzed the Netflix catalog and compared it with the Spanish film rating records held by the ICAA (Spanish Institute of Cinematography and Audiovisual Arts). There is a higher density of leadership among female executive producers, male executive producers, and mid-level production positions in the Netflix catalog.

It is necessary to implement concrete measures linked to this platform to provide more women with opportunities for access and advancement, with the aim of narrowing the gap with men across the various categories and roles involved in audiovisual creation and production—and, in particular, at leadership levels.

Keywords: Female leadership, executive production, platform, audiovisual industry, gender gap.

INTRODUCCIÓN

La entrada de Netflix en la industria audiovisual española ha supuesto un aumento en la producción audiovisual de largometrajes tanto de ficción como documentales, sin embargo, no ha provocado un impacto significativo en la mejora en la representatividad ni en las condiciones laborales de las mujeres productoras ejecutivas.

Las mujeres de la industria audiovisual cuentan con numerosas limitaciones a la hora de acceder a posiciones de poder ejecutivo, debido a motivos como la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Igualmente, en el resto de los sectores del audiovisual, también es más difícil la situación de las mujeres (Milner & Gregory, 2022). El estudio de Ocón y Núñez (2020) revela que, aunque mujeres y hombres dedican casi el mismo tiempo a su actividad laboral dentro del audiovisual, en el ámbito doméstico son las mujeres las que emplean una mayor porción de su jornada, lo que repercute negativamente en su promoción profesional. Por otra parte, la maternidad afecta en el desarrollo profesional de las mujeres productoras ejecutivas, según el estudio de Liddy y O'Brien (2021), que ahonda en cómo la maternidad afecta decisivamente a la carrera profesional de las mujeres.

Además, un reciente estudio de Gil-Ramírez et al. (2024) analizando la distribución por sexo de 5.372 profesionales que participan en 495 películas producidas entre 2020 y 2021 concluye que los puestos en los equipos de producción están, en su mayoría, ocupados por hombres, mientras que la mujer está asociada a trabajos relacionados con la estética, como maquillaje, peluquería o vestuario. También concluyen con la evidencia de un menor número de directoras y la predilección de éstas por el género documental.

En el ámbito español, un referente en este tipo de trabajos es el informe anual de la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA), que ofrece una lectura longitudinal sobre la década 2015-2024. En su última edición, elaborado por Cuenca (2025), concluye como dato para la

esperanza que la presencia de mujeres en el sector del largometraje cinematográfico ha pasado del 26% al 38%, lo que confirma una tendencia de crecimiento sostenido, pero todavía insuficiente hacia la paridad. Con todo, si esta evolución se mantiene, podría alcanzarse un 40% en 2026, aunque esta cifra no implicaría por sí sola una transformación estructural del sector o redistribución real del poder sino sólo un aumento de participación femenina en el cine español. Respecto a las profesiones del cine, el informe CIMA muestra cómo en la actualidad las mujeres siguen subrepresentadas en producción, dirección de fotografía, composición musical y sonido, mientras que su presencia se eleva mayor en departamentos históricamente feminizados como vestuario o peluquería. Las mujeres encuentran más obstáculos para acceder a cargos de liderazgo de modo que la presencia de mujeres no basta para modificar la lógica interna del sector. Además, se identifica una brecha económica dado que las películas dirigidas por mujeres disponen de un 24% menos de recursos, y en las ayudas selectivas la diferencia aumenta hasta el 30%; el acceso a los recursos económicos condiciona la posibilidad de consolidar carreras con mejores producciones, y alcanzar visibilidad autorial. Una derivada de esta cuestión en el citado informe, a partir el análisis de las ficciones estrenadas en 2024 apunta a una persistente homogeneidad normativa, de modo que la estructura económica y de creación detrás de la cámara se relaciona con los imaginarios que el cine produce en pantalla.

Según Izquierdo y Latorre (2021), desde la entrada de las plataformas en la industria audiovisual española, el perfil de liderazgo que han llevado a cabo las mujeres desde 2015 hasta 2020 han sido de funciones de dirección de producción, coproducción, gerente y/o ejecutiva representan solo el 38% de la estructura organizativa en relación con los recursos humanos. La producción ejecutiva se sitúa en el máximo nivel de responsabilidad respecto de una producción audiovisual. Pertenecen a la categoría Directiva/Ejecutiva, donde las mujeres registran una cuota paritaria con los hombres. Para estos autores el volumen de personas que ocupan la producción ejecutiva ha ido en aumento debido a la demanda de los públicos y al cambio del hábito del consumo audiovisual en las plataformas. Sin embargo, este crecimiento no es correlativo a una mejor representación de las mujeres en términos porcentuales porque el liderazgo es mayoritariamente masculino debido al gran volumen de producciones cinematográficas. Por tanto, el mercado ha beneficiado principalmente a los hombres. La demanda de productores ejecutivos ha aumentado en los últimos años, aunque las mujeres mantienen una presencia minoritaria en casi todos los casos. Específicamente, el estudio sobre Netflix indica que las mujeres tenían más probabilidades de trabajar como productoras en 2023 (31,3%) que en 2022 (25,8%). Sin embargo, el porcentaje de 2023 (31,3%) no difirió del de 2018 (28,6%). En cinco de los seis años de la muestra, Netflix superó a las 100 películas más taquilleras en la contratación de productoras.

Esta entrada de las plataformas internacionales de video en *streaming* en el mercado audiovisual español y su política dirigida a incentivar y promover la producción local- liderada por Netflix- ha estimulado en los últimos años la oferta de contenidos en nuestro país (Torres-Martín et al., 2022). Sin embargo, y a pesar de la cultura de género de esta plataforma no ha supuesto un impacto en lo que respecta a la situación laboral de las mujeres directivas y ejecutivas de la producción en el sector audiovisual (Martínez-Collado y Navarrete, 2014). El liderazgo en las plataformas digitales son estructuras altamente masculinizadas, las mujeres ocupan menos puestos de decisión. Por

tanto, la incursión de las plataformas digitales en España no ha supuesto un impacto de brecha de género en relación con los niveles de máxima responsabilidad. Las mujeres ocupan puestos de supervisión y de organización, bajo las estrategias y liderazgo de sus superiores que corresponden con roles masculinos. Esta situación laboral hace que las mujeres disminuyan su capacidad de influencia en la industria. De nuevo esto fue corroborado un por un pasado informe de CIMA; en el área del largometraje, por ejemplo, sólo el 37% de las profesionales son mujeres (Cuenca, 2023, p. 7). Si atendemos a las profesiones situadas en la cúspide de una producción audiovisual y que conllevan mayor carga de responsabilidad y nivel salarial, los datos son aún más extremos: el 24% son directoras, el 28% productoras ejecutivas y el 28% guionistas (Cuenca, 2023, p. 9).

Por otro lado, las políticas estatales no traspasan su implementación en la industria audiovisual española, a pesar de contar con el marco legal presente en la Ley Orgánica del Estado Español A nivel legal, el cine español cuenta con las herramientas necesarias para la efectiva consecución de una igualdad de género. Tanto la Ley Orgánica del Estado Español (Ley Orgánica 3/2007), como en concreto la Ley de Cine –en el Artículo 19 inciso g– (Ley de Cine, 55/2007), velan desde hace años por una representación equitativa de hombres y mujeres en la producción de películas (RuizGuzmán, 2018). Otra fecha destacable fue en 2010 apoyada por el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Igualdad donde se trataba de visibilizar el trabajo de directoras de cine como representación de mujeres cineastas que luchan y se abren hueco en el sector de la industria cinematográfica

A pesar de la introducción de las citadas plataformas en España, y que ha supuesto una irrupción en el ecosistema audiovisual, apenas ha servido para paliar el desequilibrio de la industria audiovisual entre roles de género (Simelio y Forga, 2014). Por lo tanto, sirve como medio de reproducción de disfunciones sistémicas en parte porque su incursión en el mercado cinematográfico español se realiza mediante la alianza con productoras locales de prestigio y calidad, por tanto; se suman a la dinámica propia del sector. La mejora de la reducción de la brecha de género en puestos de liderazgo para las mujeres productoras ejecutivas es importante porque estas plataformas digitales tienen un gran impacto como distribuidores internacionales y como productores.

Por su parte, una de las últimas investigaciones al respecto centrada en las plataformas de *streaming* (Barrios, et al., 2021) afirma que sigue existiendo en sus contenidos una infrarrepresentación de género, es decir, son menos numerosos los personajes femeninos, si bien se observa cierta mejora en relación a estudios anteriores, utilizando como premisa que la presencia femenina en la realización de creaciones audiovisuales fomenta narrativas que ofrecen una representación de la mujer más compleja y diversa (Ruíz-Guzmán, 2018).

El liderazgo femenino de las mujeres productoras ejecutivas en el catálogo de Netflix

Todo ello nos lleva indudablemente al concepto de liderazgo. Los estudios sobre la gestión audiovisual señalan que el productor ejecutivo es el responsable de la planificación estratégica, la financiación, la toma de decisión y la coordinación de los equipos técnicos y creativos (Caldwell, 2008). Al respecto, el liderazgo en la producción audiovisual puede ser definido como la capacidad de influir y coordinar equipos para lograr los objetivos de un proyecto, teniendo en cuenta las

dimensiones estratégicas, creativas y organizativas (Northouse, 2018). En el ámbito de las plataformas digitales, este liderazgo adopta unas características concretas como la adaptabilidad, la innovación constante y la gestión de equipos reducidos y polivalentes (Cunningham y Craig, 2019). Por si fuera poco, los creadores en las plataformas digitales suelen asumir funciones múltiples simultáneamente, lo que refuerza la necesidad de un liderazgo híbrido.

Las plataformas han llevado a cabo implementación de cultura corporativa en materia de género, aun así, en España no ha supuesto un cambio significativo en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres productoras ejecutivas. Desde este punto de vista, nuestro análisis se centra en las mujeres que son líderes en la producción ejecutiva de contenidos en las plataformas. Al respecto, las mujeres tienden a desarrollar estilos de liderazgo más colaborativos y participativos en contraste con estilos más jerárquicos propios de los roles masculinos (Eagly y Carli, 2007). Estudios posteriores han demostrado que el liderazgo femenino favorece entornos de trabajo más inclusivos y procesos de toma de decisión más abiertos (Eagly, 2016). Una cuestión especialmente importante es que la industria audiovisual es un espacio con una considerable brecha de género, como señala Lauzen (2020) las mujeres están subrepresentadas en las funciones de producción ejecutiva, dirección y toma de decisiones; siendo en concreto una cuota no superior a un tercio las mujeres que ejercen funciones de liderazgo en producción ejecutiva. Esto responde a factores estructurales como redes de poder masculinizadas, estereotipos de género y limitaciones en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres y el acceso a las fuentes de financiación.

En este enfoque, el liderazgo femenino en la producción ejecutiva queda definido como las mujeres que mantienen una posición mayoritaria en el desarrollo financiero de la producción de una película y además son propietarias de los derechos de propiedad intelectual de la misma. Bajo esta conceptualización, establecemos un enfoque posicional de este liderazgo, haciendo énfasis en el aspecto contextual del liderazgo de estas mujeres y que puede ser categorizado según la cuota de participación en la financiación.

Objetivos

Los objetivos de esta investigación a raíz de la anterior discusión sobre el estado de la cuestión y después de identificar las brechas limitaciones de investigaciones anteriores se centran específicamente en el ámbito del liderazgo femenino en la producción ejecutiva cinematográfica en España punto por ello los objetivos de este trabajo son los siguientes:

- Analizar el número de productoras ejecutivas que pertenecen al catálogo de Netflix en largometrajes de ficción y documental con fecha de producción desde 2019 hasta 2025.
- Detectar el tipo de liderazgo que llevan a cabo las mujeres productoras ejecutivas en los largometrajes de ficción y documental con fecha de producción desde 2019 hasta 2025.
- Analizar los géneros que desarrollan las mujeres productoras ejecutivas en el catálogo de Netflix desde 2019 hasta 2025.

MATERIALES Y MÉTODOS

En relación con la metodología, el estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo. Se ha llevado a

cabo un análisis de datos secundarios (Cea D'Ancona, 1996; Zárate, 2011) correspondiente en torno al catálogo de Netflix, aplicando el filtro de películas españolas, tanto para los géneros de ficción como documentales. El objetivo de análisis estará determinado por la contabilización de aquellas obras cuya producción ejecutiva haya sido liderada por mujeres, correspondiéndose con la definición de liderazgo que hemos establecido de carácter contextual con acuerdo a la posición que estas mujeres ocupan en la producción ejecutiva. Con respecto a esta definición de liderazgo contextual, hemos establecido tres niveles de liderazgo con respecto a la participación total que la mujer productora ejecutiva mantiene en la empresa: nivel I, en el caso de que la mujer ostente ella sola el control total de las participaciones de la empresa; nivel II, en el caso de que la mujer mantenga una posición mayoritaria en las participaciones de la empresa y se apoye con un carácter auxiliar en distintos mandos intermedios; y el nivel III, en aquellos casos en los que la mujer comparte su posición con sus homólogos masculinos. Es cierto que esta operacionalización de carácter cuantitativo sólo permite observar estrictamente las posiciones de poder de la mujer, pero no permite conocer aspectos más cualitativos como habilidades, capacidades y relaciones entre los miembros del equipo de trabajo que se podrían recabar con otro tipo de análisis. No obstante, este no es el objeto de esta investigación.

Asimismo, se ha procedido al cálculo de los porcentajes correspondientes con el fin de determinar la representación femenina sobre el total de la producción ejecutiva en el catálogo de Netflix. Estos resultados han sido contrastados con los datos disponibles en los registros oficiales de fichas de calificación cinematográfica de obra española (Base de datos de películas calificadas) en el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA) de España, con el propósito de verificar la presencia de mujeres acreditadas como productoras ejecutivas y contrastar la información recopilada. Esta metodología cuenta con una limitación y es el dinamismo que tiene la plataforma de Netflix en la entrada y salida de películas porque depende del contrato de licencia de las obras. Este análisis se ha llevado entre noviembre de 2025 y marzo de 2026.

Además, se ha llevado a cabo un análisis de los géneros cinematográficos correspondientes a cada uno de los largometrajes seleccionados de las mujeres productoras ejecutivas de los contenidos disponibles en el catálogo de Netflix y en la Base de datos de películas calificadas del ICAA entre 2019 y 2025 (siendo proyectos ya cerrados y distribuidos), con el objetivo de identificar posibles patrones de concentración o diversificación en función de la variable de género fílmico.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Del total del catálogo disponible en Netflix, se ha identificado un conjunto de 42 largometrajes; tanto de ficción como documentales, cuya producción ejecutiva está liderada por mujeres. Este dato cuantitativo constituye la muestra objeto de análisis y delimita el universo específico sobre el que se desarrollará el estudio.

En la muestra seleccionada de mujeres productoras ejecutivas presentes en el catálogo de Netflix, se identifican un total de 42 largometrajes, de los cuales 32 corresponden al género de ficción (79,1%) y 10 al género documental (20,9%). El análisis longitudinal por año de producción, en el periodo 2019–2025, permite observar la siguiente distribución.

Tabla 1

Número de películas de ficción o documental producidas por año y por género

Año de producción	Títulos
2019	9 títulos 5 ficción 4 documental
2020	5 títulos 5 ficción 0 documental
2021	5 títulos 4 ficción 1 documental
2022	4 títulos 3 ficción 1 documental
2023	6 títulos 4 ficción 2 documental
2024	8 títulos 7 ficción 1 documental
2025	5 títulos 5 ficción 0 documental

Nota. Elaboración propia a partir del catálogo de Netflix y de la calificación de obra española en el ICAA (Instituto de la Cinematografía y de las Artes Visuales).

Los resultados evidencian una predominancia sostenida del género de ficción a lo largo de todo el periodo analizado. El documental presenta una presencia más limitada y fluctuante, con mayor concentración en el año 2019 y una reaparición significativa en 2023; mientras que en 2020 y 2025 respectivamente no se registran producciones documentales lideradas por mujeres en la muestra estudiada. En términos generales, la tendencia indica una clara hegemonía de la ficción como principal ámbito de desempeño para las mujeres en la producción ejecutiva dentro del corpus analizado.

Los resultados evidencian una predominancia sostenida del género de ficción a lo largo de todo el periodo analizado. El documental presenta una presencia más limitada y fluctuante, con mayor concentración en el año 2019 y una reaparición significativa en 2024; mientras que en 2020 y 2025 respectivamente no se registran producciones documentales lideradas por mujeres en la muestra estudiada.

Tabla 2

Películas y productoras de largometrajes de ficción y documental en el catálogo de Netflix desde 2019 hasta 2025, elaboración propia a partir de los datos de obras de calificación española del ICAA y del catálogo de Netflix.

Títulos	Productoras
Nora	Producción ejecutiva: Pablo Bossi y Cristina Zumárraga. Lara Izaguirre, Garazi Elorza y Allende Grandmontagne y Nerea Sciarra
Lo nunca visto	Productores: Cristina Zumárraga y Pablo E. Bossi Productora ejecutiva: Cristina Zumárraga Producción asociada: Guido Rud e Iker Ganuza
El correo	Productores: Emma Lustres y Borja Pena Productora ejecutiva: Emma Lustres Dirección de producción: Espe Gracia Jefe de producción: David Alonso 'Barbate
A pesar de todo	Producción ejecutiva: Ramón Campos, Teresa Fernández-Valdés, Eric Charles Wilkinson, Eugene Rhee y Helen Rhee
Eres tú	Productoras ejecutivas: Miriam Rodríguez y Paloma Molina
Infiesto	Productores ejecutivos: Emma Lustres y Borja Pena
Hasta el cielo	Productora: Emma Lustres Productor: Borja Pena Productora ejecutiva: Emma Lustres Dirección de producción: Alicia Tellería Jefe de producción: Pedro Sanz Álvarez
La viuda negra	Producción ejecutiva: Ramón Campos, Teresa Fernández-Valdés, Eric Charles Wilkinson, Eugene Rhee y Helen Rhee
Cosas que hacer antes de morir	Producción ejecutiva: Dolores Ciurana, Raquel Mangles y David Ciurana, Lorena Torres y Miguel Llorens
Alcarrás	Producción ejecutiva: María Zamora y Tono Folguera
Maje	Producción ejecutiva: Ramón Campos, Teresa Fernández-Valdés, Eric Charles Wilkinson, Eugene Rhee y Helen Rhee
No estás sola	Productora: Almudena Carracedo Productor: Robert Bahar Dirección de producción: Itziar García Zubiri Jefa de producción: Rocío Cabrera Mula Jefa de producción: Itziar García Zubiri
Las cintas de Rosa Peral	Productores ejecutivos: Raimon Masllorens, Arlette Peyret y Carol Saliner
Loco por ella	Productores ejecutivos: Toni Carrizosa, Kike Maíllo y Ana Eiras.
Los Williams	Productor: Amaia Remírez Productora: Rosaura Romero Productor: Marias Recarte Productora ejecutiva: Amaia Remírez Productora ejecutiva: Rosaura Romero Productor ejecutivo: Marias Recarte

	Producción asociada: Fernando Jerez Dirección de producción: Amaia Remírez Dirección de producción: Rosaura Romero
11 M	Productoras ejecutivas: Katia Ramírez y Ana Aguilar
¿Qué coño está pasando?	Productores ejecutivos: Álex de la Iglesia y Carolina Bang, K.Prada & J.Prada Hermanos Prada
Fantasía	Productoras Ejecutivas: Zuri Goikoetxea y Ainhoa Andracka
Manolo Sanlúcar. El legado	Producido por Cinnamon. Factory, Malandar Films, y coproducido con RTVE (Radiotelevisión Española) y Canal Sur TV, con la participación de Enrique F. Guzmán y Paola Saíenz de Baranda
Menese	Productora ejecutiva: Remedios Malvarez
Defensa por la libertad	Productora ejecutiva: Pilar Pérez Solano
Un fantasma en la batalla	Productores ejecutivos: J.A. Bayona, Belén Atienza y Sandra Hermida
Todos los lados de la cama	Productor: Tomás Cimadevilla Productor: Ghislain Barrois Productor: Nico Matji Productor: Álvaro Agustín Productor: Eduardo Sainz de Vicuña Productora ejecutiva: Mar Ilundain Dirección de producción: Dani Alonso Jefa de producción: Ato Rodríguez
Disco Ibiza, Locomía	Productor: Kiko Martínez Productor: Alberto Aranda Productor ejecutivo: Teresa Pan Dirección de producción: José Luis Jiménez Jefe de producción: Carles Cambres
Mala influencia	Productor: Kiko Martínez Juan Mayne, Aron Levitz, David Madden y Begoña Robles Productores ejecutivos: Teresa Pan, Alberto Muffelmann y Gerardo Gatica Dirección de producción: Christian Guijarro Ayudantes de producción: Melania Rodríguez, Laura Caballero y Nuria
El silencio de la ciudad blanca	Productor: Joaquín Padró Productora: Mar Targarona Productor: Mikel Lejarza Productora: Mercedes Gamero Productor ejecutivo: Pepe Torrecusa Productor ejecutivo: Joaquín Pradó Dirección de producción: Josep Amorós Jefe de producción: Alex Miyata
Hogar	Productora ejecutiva: Magda Gargallo Ollé Jefe de producción: David Cuspinera Ruiz
Jaula	Productor: Ignacio Salazar-Simpson Productor: Ricardo Marco Budé

Elsa y Marcela	Productora: Carolina Bang
	Productor: Álex de la Iglesia
	Productora: Mar Targarona
	Productor: José Carmona
	Productora: Zaza Ceballos
	Productor: Joaquín Padró
	Productora: Ana Figueroa
	Productor ejecutivo: José Carmona
	Productor ejecutivo: Joaquín Padró
	Productora ejecutiva: Ana Figueroa
La sociedad de la nieve	Productora ejecutiva: Zaza Ceballos
	Dirección de producción: Eduard Vallés
	Productora: Belén Atienza
	Productora: Sandra Hermida
	Productor: J.A. Bayona
	Productor ejecutivo: Santiago López
	Productora ejecutiva: Lilia Scenna
	Producción asociada: Pablo Vierci
	Dirección de producción: Margarita Huguet
	Productor ejecutivo: Eduardo Rodolfo y Campoy Sanz-Orrio
Mamá o papa	Productora ejecutiva: Andrea Barrionuevo
Con los años que me quedan	Producción: Álvaro Ariza
	Productora ejecutiva: María Luisa Gutiérrez
	Producción en línea: Félix Rodríguez
Sin instrucciones	Producción: Álvaro Alonso
	Producción: Carlos Juárez
	Producción: Manuel Yebra
	Productora ejecutiva: Raquel Perea
	Producción en línea: Katixa De Silva
Vaya vacaciones	Producción: Ghislain Barrois
	Producción: Álvaro Agustín
	Productora ejecutiva: Mónica Iturriaga
	Producción en línea: Alicia Tellería
	Gerente de producción: Ato Rodríguez
La familia Bretón	Atresmedia
	Glow Animation
	Esto también pasará.S.L.
	ECB Servicios de Producción SAPI
	Bowfinger International Pictures S.L. Productora ejecutiva: María Luisa Gutiérrez
Héroes de Barrio	Producción ejecutiva: Manuela Ocón Aburto
	Producción asociada: Enrique F. Guzmán
	Producción en línea: Nieves González
Mikaela	Productor: Jorge SánchezGailo
	Productor: Javier Ugarte
	Productor: Jaime Ortiz De Artiñano

	Productora ejecutiva: Rosa Pérez
	Productora ejecutiva: Laura Castro Otero
	Dirección de producción: Sergio Gil Alonso
	Jefe de producción: Juanlu De La Puente
El asesino de los caprichos	Productor: Gerardo Herrero Pérez-Gamir
	Productora ejecutiva: Mariela Besuievsky
	Dirección de producción: Coralía Rosales
	Jefe de producción: Iñaki Ros
Bajo Cero	Productor: Pedro Uriol
	Productora ejecutiva: Pilar Benito
	Coprodutor: Josep Amorós
	Dirección de producción: Josep Amorós
Malasaña 32	Productor ejecutivo: Ramón Campos
	Productora ejecutiva: Teresa Fernández Valdés
	Dirección de producción: Sara Gonzalo
	Dirección de producción: Marta Miró
Voces	Productor ejecutivo: Juan Moreno
	Productora ejecutiva: Juana Macías
	Productor ejecutivo: Guillermo Sempere
	Productor ejecutivo: Koldo Zuazua
	Productora ejecutiva: Arantxa Domingo
	Productor ejecutivo: Roberto Sanz Felipe
	Productora ejecutiva: Sofía Aranzana
	Productora ejecutiva: Ana Figueroa
	Dirección de producción: César Romero Fernández De La Pradilla
	Jefe de producción: David Egea
Malnazidos	Productora ejecutiva: Guadalupe Balaguer
	Productora ejecutiva: Paloma Molina Temboury
	Productora ejecutiva: Mercedes Barbod Torres-Quevedo
	Dirección de producción: Marta Sánchez De Miguel

Nota. Elaboración propia a partir del catálogo de Netflix.

Por su parte, se ha analizado del número total de mujeres productoras ejecutivas presentes en el catálogo de Netflix, se han categorizado las estructuras de poder en relación con el tiempo de liderazgo que desarrollan en tres modelos diferenciados:

En el nivel I el liderazgo está compuesto por un modelo donde una mujer asume la producción ejecutiva única y gestiona la totalidad del proyecto al 100% de la producción. También, contamos con una subvariante del nivel I liderazgo compartido exclusivamente por dos mujeres productoras ejecutivas.

En los resultados del liderazgo de primer nivel se identifican dos largometrajes documentales, uno de ellos producido en Andalucía y otro en Madrid. En la subvariante del nivel I contamos con tres productoras ejecutivas, con dos largometrajes documentales y un largometraje de ficción con respecto a la distribución de región se producen estas obras en una ocasión en Andalucía, una ocasión en País Vasco la producción de obras documental y la obra de ficción está producida en

Madrid. Las obras lideradas únicamente por dos mujeres productoras ejecutivas son documentales y la única obra de ficción es la que está producida en Madrid en mayor capacidad vinculada a su condición de centro industrial audiovisual. Por ello, se refleja otra brecha en relación con los espacios de producción porque la única obra de ficción liderada por dos mujeres productoras ejecutivas se establece en Madrid.

En el nivel II el liderazgo con soporte técnico subordinado donde la mujer actúa como única productora ejecutiva, pero su liderazgo se apoya en una estructura de mandos intermedios compuesta por directores de producción, jefes de producción o productores asociados. Con un total de treinta y cinco obras, gran parte de ellas en su distribución regional producidas en centro de producción como es Madrid.

En el nivel III el liderazgo de codirección binaria (homónimo masculino) es una estructura donde la mujer productora ejecutiva comparte la dirección y responsabilidades con su homólogo masculino en igualdad de responsabilidad y de decisiones. Este nivel cuenta con un total de dos largometrajes de ficción, no está representada la producción de largometraje documental y su producción también se sitúa en Madrid.

Desde los proyectos narrativos de ficción están más presentes en el liderazgo de la producción ejecutiva, por cada documental producido hay cuatro largometrajes de ficción. El 76,19% de la muestra se concentra en ficción, lo que sugiere que las mujeres con roles en puestos ejecutivos tienen una mayor inserción en el cine de entretenimiento cuando comparten la gestión con un hombre productor ejecutivo o dos hombres productores ejecutivos y cargos intermedios en la producción.

El hecho de que la muestra de estudio del total actual catálogo de Netflix de obras estrenadas desde 2019 hasta 2025 sea de solo 42 largometrajes indica que la representación de las mujeres en la producción ejecutiva es un segmento muy específico en comparación con el volumen total de producciones de la plataforma que ascienden a 108 producidas de entre 2019 y 2025 presentes en el catálogo de Netflix, por tanto, ocupan un 38,89% de la plataforma.

El alto porcentaje en ficción de (76,19%) podría indicar que las productoras ejecutivas están logrando gestionar presupuestos más elevados y complejos que suelen ser de características de los largometrajes de ficción frente a los documentales.

La menor presencia en el género documental (23,81%) resulta significativo, ya que, el documental ha sido una oportunidad de entrada para voces diversas debido a costes de producción menores, aunque aquí se muestra como la minoría en el catálogo de la plataforma de Netflix y se encuentra inserto en el tipo de gestión de liderazgo del nivel I y la subvariante del nivel I donde recae la financiación solo en una productora ejecutiva o en dos productoras ejecutivas.

Esta investigación ha alcanzado sus objetivos al determinar la presencia de las mujeres productoras ejecutivas en largometrajes de ficción y documental en Netflix. Los datos sugieren que, aunque la presencia femenina en el sector ha alcanzado el 24% desde 2019 hasta el presente, los puestos de máxima responsabilidad siguen enfrentando una segregación vertical

El hecho de que la mayoría de las productoras ejecutivas operen bajo esquemas compartidos con

hombres (Nivel II) refleja una tendencia persistente hacia la cogestión en proyectos de gran envergadura, mientras que el liderazgo único (Nivel I) se concentra mayoritariamente en centros de alta actividad industrial.

La producción ejecutiva femenina se relaciona con el liderazgo compartido, lo que indica que el acceso a la gestión total de la producción por parte de mujeres sigue siendo un nicho minoritario en la industria cinematográfica actual. Estos datos sugieren que, si bien existe un acceso de la mujer en la producción ejecutiva, su desarrollo de autoridad unipersonal sigue siendo un fenómeno residual dentro de la industria audiovisual en la plataforma Netflix en España.

El liderazgo compartido relacionado con el Nivel II no supone un avance hacia el liderazgo único, por el contrario, una "zona de confort" de la industria que percibe el liderazgo femenino con menor riesgo si va acompañado de una figura o varias figuras masculinas, aunque ellas sean las propietarias del derecho intelectual de las obras audiovisuales y responsables del riesgo financiero y de la explotación de la obra en ventanas de distribución y en la configuración del equipo solo haya uno o dos productores ejecutivos y el resto del equipo de producción no tengan derechos de la obra o produzcan la obra. Esto hace pensar que el desarrollo de la autoridad unipersonal en relación con el Nivel I sigue siendo un "fenómeno residual" y que, a pesar de ser propietarias de los derechos de la obra, las estructuras de la industria, las instituciones y los inversores privados solo apuestan si van acompañadas por figuras masculinas. Estas figuras masculinas pueden ser un productor ejecutivo o máximo dos. Además de muchas figuras intermedias en la producción que no tienen los derechos de la obra, y, por tanto; no son socios en coproducción. Por tanto, este fenómeno residual atiende a estructuras de pensamiento de capital simbólico.

De este modo, pueden desarrollarse investigaciones que abarquen futuras líneas de estudio sobre las mujeres productoras ejecutivas españolas con relación a los lugares de producción en España o el tipo de empresa desde el que operan de manera fiscal para desarrollar sus distintos trabajos.

La consolidación del papel productor de las plataformas internacionales de vídeo bajo demanda por *streaming* se evidencia a partir de los resultados obtenidos. En el periodo que comprende desde 2019 a 2025, el crecimiento de la producción ha sido constante y exponencial, generando una situación de empleo sin precedentes en la industria audiovisual, no solo por la multiplicación de oportunidades laborales, sino por el potencial de internacionalización de los contenidos que ofrecen estas plataformas de alcance global. Este aumento de oportunidades laborales no ha contribuido, sin embargo, a mejorar la presencialidad de las mujeres en el sector. A pesar del constante crecimiento de demanda de empleo, las mujeres profesionales del audiovisual continúan ocupando un poco más de un tercio del total de los puestos de trabajo generados.

CONCLUSIONES

Los resultados constatan la masculinización del sector audiovisual, en referencia al ámbito de la producción vinculada con las plataformas de video bajo demanda por *streaming*. La persistencia de la brecha de género en la producción de series y películas, tanto de ficción como documentales, se constata con nuevos datos que actualizan y complementan los estudios existentes sobre otros ámbitos de la industria audiovisual.

Por tanto, cuando comenzaron su actividad de producción, las plataformas reflejaban un mayor equilibrio entre hombres y mujeres, al menos en los roles de liderazgo. No obstante, con la intensificación de la producción y la consolidación del sector, esto parece haber desaparecido, y se ha impuesto la dinámica general de la industria audiovisual que provoca una persistente brecha de género, tanto horizontal como vertical, con posiciones minoritarias para las mujeres. El techo de cristal cada vez es más sólido, pues la ocupación de las mujeres en los niveles de máxima responsabilidad por categorías se estabiliza en cuotas cada vez más minoritarias a medida que avanza el periodo y aumenta el volumen de producción.

Este estudio evidencia una desigualdad persistente entre hombres y mujeres dentro de las estructuras que se articulan en el sector, subrayando la necesidad de buscar soluciones para lograr una verdadera igualdad. Las dinámicas actuales del sector no garantizan un equilibrio en la representación ni proporcionan igualdad de oportunidades de acceso y promoción para las mujeres. Este estudio, centrado en el ámbito de las plataformas audiovisuales por *streaming* de video bajo demanda, es una muestra de ello. El sector del *streaming* carece de las medidas de fomento existentes en otras áreas de la industria audiovisual, como las cuotas de género asociadas a las subvenciones cinematográficas. Aunque la política europea ha establecido medidas para fomentar la diversidad en el *streaming*, todavía queda pendiente abordar de forma directa la brecha de género.

La búsqueda de la igualdad recae, por tanto, en la voluntad de los agentes integrantes del sistema de producción para el *streaming*, entidades privadas con intereses particulares, que trabajan en un contexto de internacionalización. Son las propias plataformas quienes tienen la decisión de procurar entornos de trabajo más igualitarios o, por el contrario, permitir la desigualdad sistémica arraigada en el sector. Las plataformas pertenecen a corporaciones de carácter privado que buscan la adecuación de su actuación a sus intereses económicos. La sociedad actual valora la igualdad y diversidad de género y demanda a las empresas responsabilidad en este ámbito. Las empresas responden a las presiones sociales adoptando medidas que abordan la falta de mujeres en roles de liderazgo dentro de sus órganos de gestión o administración, mediante la aplicación de políticas de igualdad y diversidad corporativas.

Los resultados de este estudio muestran que, por el momento, el impacto que las plataformas ejercen sobre la reducción de la brecha de género no es significativa, pues el sector impone unas dinámicas e inercias que, sin medidas específicas, no se encaminan hacia la igualdad, al menos, a corto plazo. Las plataformas de video bajo demanda por *streaming* se han consolidado como agentes productores de primer orden dentro del sector audiovisual español, lo que les confiere un gran potencial como agentes del cambio hacia la obtención de la igualdad en las estructuras laborales de la industria audiovisual.

Es necesario que se activen medidas concretas vinculadas con estas plataformas para dotar de oportunidades de acceso y promoción a más mujeres, con el objetivo de reducir la distancia con respecto a los hombres en las diferentes categorías y funciones vinculadas con la creación y producción audiovisual y, especialmente, con los niveles de liderazgo. Únicamente adoptando estas medidas desde las instituciones y los agentes de socialización se podrá avanzar significativamente hacia la eliminación de la brecha de género en la industria audiovisual. Por tanto, este estudio abre

distintas vías de investigación como el estudio de las limitaciones de acceso por parte de las mujeres productoras ejecutivas en la industria audiovisual española y para ocupar o líder espacios de decisión y de poder. Así como, el estudio de los privilegios heredados y la perpetuación del orden simbólico en cuanto a que los hombres productores ejecutivos siguen liderando con la producción de sus obras en el catálogo de la plataforma Netflix y, en consecuencia, del mercado audiovisual español. Con un liderazgo por parte de la mujer productora ejecutiva donde tenga que gestionar presupuestos altos y donde el liderazgo en el Nivel I no se considere un fenómeno residual, sino que sea una gestión habitual y constante que ayudará no sólo a reducir la brecha de género, sino a modificar las estructuras asentadas con relación a la imagen y modelos de gestión de una mujer ocupando espacios de poder y de decisión en el imaginario y en la alfabetización de una sociedad más igualitaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Caldwell, J. T. (2008). *Production culture: Industrial reflexivity and critical practice in film and television*. Duke University Press.
- Cea D'Ancona, M. Á. (1996). *Metodología cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*. Síntesis.
- Cuenca, S. (2025). *Informe anual CIMA 2024. La representación de las mujeres del sector cinematográfico del largometraje español*. CIMA Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales.
- Cunningham, S., & Craig, D. (2019). *Social media entertainment: The new intersection of Hollywood and Silicon Valley*. New York University Press.
- Eagly, A. H. (2016). Gender and leadership: Introduction to the special issue. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 395–399. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.04.002>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. University of Harvard: Harvard Business School Press.
- Gil-Ramírez, M., Chamizo-Sánchez, R., & Gómez-de-Travesedo-Rojas, R. (2024). Mujer y cine: un binomio en construcción. Análisis de la segregación por género en la producción de largometrajes españoles. *Revista Mediterránea de Comunicación*, 15(2), e25001. <https://doi.org/10.14198/MEDCOM.25001>
- Izquierdo-Castillo, J., & Latorre-Lázaro, T. (2021). Presencia y liderazgo de la mujer en el audiovisual: el impacto de las plataformas streaming. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 27(3), 867–877. <https://doi.org/10.5209/esmp.72877>
- Lauzen, M. M. (2020). *Boxed in 2019–2020: Women on screen and behind the scenes in television*. Center for the Study of Women in Television and Film, San Diego State University.
- Martínez-Collado, A. & Navarrete, A. (2011). Mujeres e industria audiovisual hoy: Involución, experimentación y nuevos modelos narrativos. *TESI*, 12(1), pp. 8-23. <http://hdl.handle.net/10366/100620>
- Milner, S. & Gregory, A. (2022). Time for a change: women, work, and gender equality in TV

production. *Media, Culture & Society*, 44(2), pp. 286–302.
<https://doi.org/10.1177/01634437211045525>

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.

Ocón, M. & Núñez, T. (2020). Gestión del tiempo de mujeres y hombres en la producción cinematográfica andaluza. *Mediaciones Sociales*, 19, pp. 1-11.
<http://dx.doi.org/10.5209/meso.66582>

Saavedra Llamas, M., Herrero de la Fuente, M., & Gago Gelado, R. (2024). *Valeria* y el liderazgo femenino en la ficción seriada. *Revista de Comunicación*, 23(1), 535-553.
<https://doi.org/10.26441/rc23.1-2024-3429>

Simelio, N. & Forga, M. (2014). Mujeres detrás de las cámaras en la industria española de televisión. Anàlisi. *Quaderns de Comunicació i Cultura*, 50, pp. 69-84.
<http://dx.doi.org/10.7238/a.v0i50.2252>

The report "Inclusion in Netflix Original U.S. scripted films & series: Full report" is authored by S. L. Smith, K. Pieper,

K. Neff, and S. Wheeler. The citation is structured for APA 7th edition as: Smith, S. L., Pieper, K., Neff, K., & Wheeler, S. (2025). *Inclusion in Netflix Original U.S. scripted films & series: Full report*. USC Annenberg Inclusion Initiative.

Torres-Martín, J. L., Castro-Martínez, A., Díaz-Morilla, P., & Pérez Ordóñez, C. (2022). Mujeres directivas y creadoras en el audiovisual: Análisis de las series de ficción españolas presentes en los catálogos de Amazon Prime Video, Movistar+ y Netflix (2019-2021). *Perspectivas de la Comunicación*, 15(2), 217–248.

Zárate, J. G. (2011). Retos y oportunidades del análisis secundario de datos.

Esta investigación fue financiada por el Proyecto "Análisis y prospectiva del cine español en las plataformas digitales", con referencia PPRO-B3-2023-25, financiado por la Universidad de Málaga.