

RESUM EXECUTIU

ESTUDI DE

VIOLÈNCIES I

DESIGUALTATS

A L'AUDIOVISUAL

CATALÀ

Diagnòstic des
d'una perspectiva
de gènere
interseccional



INTRODUCCIÓ

Context

En els darrers anys, la necessitat d'analitzar les violències i desigualtats del sector audiovisual català ha emergit amb força. Les dades revelen equips tècnics i entorns creatius poc diversos tant a escala internacional com nacional.

L'anàlisi quantitativa que va dur a terme Dones Visuals l'any 2023, amb l'objectiu d'obtenir una radiografia interseccional del sector, confirma una alta infrarepresentació de professionals amb discapacitat, LGTBIQA+ i racialitzadis.

Davant aquesta realitat, **Dones Visuals** impulsa, en col·laboració amb la **Facultat d'Informació i Mitjans Audiovisuals de Barcelona de la Universitat de Barcelona**, un estudi qualitatiu basat en 52 entrevistes a professionals que **investiga les desigualtats, formes de violència i discriminació que viuen les dones i identitats de gènere dissidents racialitzades, LGTBIQA+ i/o amb discapacitat**. Des d'una perspectiva interseccional, l'estudi busca comprendre com aquestes persones perceben el seu entorn laboral, aprofundir en les problemàtiques i violències estructurals que sustenten la seva infrarepresentació i analitzar les dinàmiques del sector que perpetuen la seva exclusió.

Metodologia

L'estudi segueix una metodologia qualitativa centrada en entrevistes estructurades a 52 dones i identitats de gènere dissidents racialitzades, LGTBIQA+ i/o amb discapacitat professionals del sector. Amb la voluntat de comprendre l'àmbit laboral de l'audiovisual en la seva complexitat, l'estudi va procurar incloure treballadoris de diferents àrees i amb trajectòries i nivells d'experiència diversos.

L'anàlisi de les entrevistes es va fer en equip i de forma inductiva i interpretativa. D'aquest procés es van extreure una sèrie de categories analítiques que ens van permetre estructurar l'informe entorn de les violències viscudes al llarg de la pràctica professional de les entrevistades.

Així doncs, l'estudi s'organitza al voltant de cinc categories principals detectades i treballades durant l'anàlisi: «pràctiques i formes de violència», «motiu de la violència», «agents implicats», «espais i àmbits» i «respostes i reaccions». Aquesta estructura d'anàlisi permet visibilitzar no només les violències del sector, sinó també els actors que les sostenen i perpetuen, els espais on es reproduïxen amb més facilitat i també les respostes i conseqüències que generen.

PRINCIPALS TROBALLES

Aquest estudi posa de manifest que les violències i desigualtats dins la indústria audiovisual catalana no són fenòmens puntuals, sinó dinàmiques estructurals i persistents que afecten de manera transversal les dones i identitats de gènere dissidents racialitzades, LGTBIQA+ i/o amb discapacitat.

Al llarg del treball de camp, van emergir múltiples pràctiques i formes de violència que inclouen les agressions físiques, verbals i sexuals, la manca d'accessibilitat, el *mobbing* o el *hepeating*, entre d'altres. D'entre els motius principals que les originen destaquen el masclisme, el racisme, l'LGTBIQA+ fòbia, el capacitisme, la xenofòbia, la intolerància religiosa o el classisme. L'estudi també visibilitza que aquestes violències sovint les exerceixen diversos agents de la indústria audiovisual, siguin superiors, equips de treball, empreses privades o col·legues. Aquesta transversalitat posa de manifest les responsabilitats col·lectives i individuals en la perpetuació d'aquestes pràctiques, així com l'impacte directe en les trajectòries professionals, la salut mental i la sensació de pertinença de les persones afectades.

La persistència de les agressions en l'àmbit laboral

- Les **agressions físiques**, tot i ser poc freqüents a la indústria, destaquen per la seva persistència. Dels tres casos trobats, dos succeeixen motivats per l'LGTBIQA+ fòbia: en un és la productora d'una pel·lícula qui agredeix la directora, aprofitant el seu rol de poder i autoritat, i l'altre es tracta d'una agressió al carrer amb lesió física a dues professionals queer en el marc d'un festival. Trobem un tercer cas de violència física motivada pel racisme, i amb forta càrrega simbòlica, en què un director de sala toca els cabells de la directora de l'obra. Les respostes a totes tres agressions fan palesa la importància de prioritzar les necessitats de les persones agredides i de promoure que l'entorn adopti un rol actiu en la seva atuada, així com les dificultats per fer-hi front en cas de ser exercides per figures de poder i autoritat.
- Lis entrevistadis destaquen una normalització i trivialització de les **violències sexuals** en el sector, especialment en rodatges amb equips masculins. El motiu principal d'aquestes agressions és el masclisme, tot i que l'LGTBIQA+ fòbia també hi té un paper rellevant en nombrosos casos.

La desigualtat de poder, sovint pronunciada per una diferència d'edat, és també un factor que intervé en la proliferació de les violències sexuals a la indústria.

Una conseqüència freqüent d'aquestes violències és el desplaçament professional de les persones agredides cap a altres sectors, àrees o projectes, fet que evidencia que les agressions sexuals atempten contra les oportunitats professionals de dones i identitats de gènere dissidents de la indústria.

«M'han arribat a tocar el cul o han dit comentaris com “ara me la follaré” perquè soc lesbiana i saben que això no passarà i els fa riure.»

Míriam

«I d'entrada quan anava a llocs a fer reunions em trobava que la gent feia com “Ah... tu ets la d'aquesta empresa?” com dient que no s'esperaven que fos negra.»

Gisele

- Les **agressions verbals** són les més freqüents al sector, tant és així que molts entrevistats les descriuen com a quotidianes, com a part del seu dia a dia. Estan principalment motivades pel masclisme i el racisme, tot i que també estan relacionades molts cops amb l'LGTBIQA+ fòbia, el capacitisme, l'aspectisme o l'edatisme.

Moltes de les agressions verbals viscudes per professionals racialitzats consisteixen a expressar sorpresa per la seva presència en entorns laborals de la indústria (especialment, aquells amb més visibilitat i capital) o en posar en dubte la seva vàlua com a professionals, fet que afecta la seva sensació de pertinença i salut mental.

Barreres explícites i l'expulsió directa del sector

- L'estudi revela una **manca estructural d'accessibilitat** del sector audiovisual català, ple de barreres arquitectòniques, comunicatives, socials i cognitives que impossibiliten la participació de les professionals amb discapacitat.
- Les persones sordes sovint són expulsades del sector audiovisual ja en l'etapa formativa, que no poden completar per manca de mesures d'accessibilitat, com la convalidació d'assignatures en què és requisit l'audició o l'adaptació d'exercicis i tasques.
- A l'entorn laboral destaca la manca de recursos econòmics per part de les empreses per contractar intèrprets, figures clau en la comunicació entre persones sordes signants i oients. Alguns entrevistats posen sobre la taula una qüestió de classe, ja que davant aquestes situacions s'han de costejar ells mateixos totes les mesures d'adaptació si volen participar de la indústria audiovisual.
- Tot això duu aquestes professionals a abandonar el sector o bé a produir projectes dins de circuits propis de la comunitat sorda, en què hi ha molts menys recursos per desenvolupar les seves carreres professionals.
- Pel que fa a la neurodivergència, destaquen clars casos de manca d'accés, especialment en relació amb els horaris de rodatge incompatibles amb les pautes de medicació. Això duu molts professionals neurodivergents a haver de renunciar a feines.
- Més enllà de la manca d'accessibilitat, hi ha diferents casos de **negació explícita d'oportunitats** al sector per motius vinculats al racisme i la lesbofòbia. Hi ha molts casos de denegació d'accés a càstings i papers a actrius racialitzades pel simple fet de ser-ho. En aquest sentit, trobem un cas en què una agència de publicitat li diu a una actriu gitana que «**estava molt racialitzada**» per poder tenir oportunitats laborals a l'estat espanyol. En relació amb la lesbofòbia, una entrevistada declara que el cap d'una empresa es va negar a contractar-la per ser «**massa lesbiana**». Aquests exemples mostren com els agents que neguen oportunitats posen el focus en l'aspecte de les treballadores, cosa que revela la persistència del colorisme i la discriminació per expressió de gènere en el sector.
- Finalment, cal destacar un cas de racisme recurrent en què una treballadora va acabar sent acomiadada, fet que la va obligar a desvincular-se de les empreses del territori i a continuar la seva trajectòria únicament amb empreses internacionals.

«Les persones sordes no podem estudiar audiovisual. Tinc una amiga que no va poder fer una carrera de cinema perquè no podia fer totes les assignatures on era un requisit l'audició, i no l'hi volien convalidar... Una noia amb molt talent i que era la seva vocació, l'apassiona el cinema, però com que era sorda no li van deixar.»

Laura

«Fer jornades de dotze hores als rodatges és molt incompatible amb les pautes de medicació, i això fa que sigui una indústria gens amable amb les persones que tenim un diagnòstic. Si fossin de vuit hores, seria molt més respectuosa amb els temps de descans.»

Andrea

«En aquell moment estava en una agència de publicitat i aquí no m'agafaven a cap lloc, però sí que m'agafaven per fer publicitat per a països àrabs... Em deien que a Espanya seria molt difícil que fes algun anunci, perquè estava molt racialitzada.»

Isabel

«[...] després de l'entrevista em van comentar que els havia agradat molt pel meu perfil i el "jefe" va dir: "No, es que es demasiado lesbiana y al cliente no le va a gustar".»

Paula

Formes i pràctiques de violència de caràcter simbòlic

- Són formes subtils de dominació i d'exclusió que operen sense necessitat de confrontacions obertes ni accions explícites, sinó que es manifesten a través del llenguatge, els hàbits i les normes socials i que perpetuen desigualtats estructurals. Aquestes formes de violència condicionen i limiten la participació dels col·lectius infrarepresentats dins dels espais formatius i professionals de l'audiovisual.
- Alguns casos de violència simbòlica detectats al sector són:
 - **Climes de treball poc acollidors** amb els col·lectius infrarepresentats, que, a través de comentaris, hàbits i actituds, fan sentir **dones i identitats de gènere dissidents que no haurien de ser allà, que no formen part d'aquell espai**. En aquest sentit, s'han registrat diferents casos en què el departament de maquillatge i perruqueria només té maquillatge per a pells blanques, amb la consegüent discriminació que això suposa per a les professionals racialitzades. També diverses situacions en què l'equip de treball es refereix a una persona trans amb el seu *deadname*, pregunta pel nom del seu DNI i parla a la seva esquena, amb el consegüent clima de rebuig i exclusió que això implica.
 - **Actituds condescendents i paternalistes**, que infantilitzen o trivialitzen les opinions i aportacions de les professionals negant la seva autonomia i autoritat. Per exemple, felicitar una persona sorda pel fet de comunicar-se oralment o una professional racialitzada pel fet de parlar en català. O reduir la presència de les dones en el sector als punts que aporten en termes de subvencions, obviant el seu talent i característiques professionals.
 - Pràctiques i situacions en què els col·legues de feina —majoritàriament homes— interrompen, menystenen i/o **no donen valor a les intervencions** de les seves companyes dones. També s'observen situacions en què els companys de feina o superiors **s'aproprien** de les propostes o idees de les dones de diferents maneres, praxi conceptualitzada com a *hepeating*.

«[...] són aquestes coses de trobar-me en equips que no saben com caracteritzar-me. Això m'ha passat a audiovisuals, a teatre, que de cop totes les meves companyes tenien propostes concretes de maquillatge i perruqueria i arribar jo i dir-me: "Ostres, què fem amb tu?" [...] O el micro és de color carn blanca i clar, el micro s'hauria de veure el mínim possible. [...] Són tot de coses que et diuen que tu no hauries d'estar allà, o que no t'hi esperen.»

Jenny

«[...] He tenido experiencias mejores y peores, como en una empresa muy grande y con muchos fondos públicos y daba bastante miedo el ambiente en cuanto a homofobia, y claro, si yo veía homofobia, no me imagino la transfobia. En ese momento yo tenía *cispassing*. Lo malo y lo bueno de la inestabilidad es que no tienes que hacer toda la transición con un mismo grupo de personas. Te preguntan, correcciones todo el tiempo, te preguntan por el DNI... ¿Sabes? Como estas cosas que incomodan.»

Alex

Segregació, encasellament i qüestionament professional

- Al llarg de l'informe s'ha detectat una praxi generalitzada en el sector de segregació, en què les dones i identitats de gènere dissidents són relegades a tasques i rols professionals de menor visibilitat, lideratge i creativitat.
- Aquesta segregació té diferents vessants:
 - En el cas de les professionals **racialitzades**, i molt especialment de les intèrprets, trobem molts casos d'**homogeneïtzació** i **reducció de les seves identitats** a entitats genèriques que anul·len les característiques individuals de cadascuni. «Científica asiàtica» o «queremos a una negra» són algunes de les frases recollides a l'informe, que assenyalen aquesta doble operació de reducció i generalització que es produeix durant els processos de càsting, i que converteix les professionals racialitzades en **intercanviables** entre ells. Aquest encasellament en rols estereotípics limita les seves carreres, ja que els impedeix accedir a papers que excedeixen aquests estereotips («tu mai faràs de catalana»), així com a rols protagonistes.
 - En el cas del **gènere**, hi ha una marcada tendència en el sector a relegar les dones a tasques «tradicionalment feminitzades», de manera que resulten «**encasellades**» a rols professionals escassament valorats i queden segregades o excloses d'altres departaments amb més reconeixement com la fotografia, la direcció o la producció executiva.
 - Aquesta estratègia d'encasellament i segregació es produeix generalment a través de la **desautorització simbòlica i el qüestionament** de les capacitats tècniques i de lideratge de les dones i les identitats de gènere dissidents. Al llarg de l'estudi s'han trobat casos de qüestionament d'òptiques proposades, de no dirigir-se a una professional tècnica tot i ser l'encarregada de la tasca, de posar en dubte formes de dirigir no autoritàries o el fet que una dona pugui descarregar un camió... Tot això malgrat que, en molts casos, les dones i identitats de gènere dissidents professionals que expliquen aquestes vivències tenien més experiència i coneixement que qui les posava en dubte.
 - La segregació es produeix també quan s'encasella les professionals dins d'**etiquetes** o definicions que acaben sent **limitadores** per al seu desenvolupament professional. En parlen especialment les creadoris LGTBQA+, racialitzades i migrades, que posen sobre la taula el fet que solament se les té en compte per participar creativament de projectes que tenen a veure amb temàtiques relacionades amb les seves identitats, i que deixen de considerar la totalitat de les seves capacitats creatives. En el cas de les creadoris racialitzades i migrades, a més, moltes declaren sentir-se **tractades com una quota**: la indústria no escolta les seves veus, perspectives ni criteris. Quan aquestes creadoris proposen projectes que desborden els cànons i règims de representació occidentals, aquests rarament avancen o semblen no tenir cabuda a l'audiovisual català.

«Una directora de càsting de les més tops em va dir "tu mai faràs de catalana", i jo l'hi rebutia... i li deia "si t'arriba un personatge d'advocada me'l pots oferir", i em deia "no, perquè tu tens un passat".»

Olivia

«A mi personalment m'encasellen en un cert tipus de projectes [...]. Llavors, fins a quin punt a mi se'm té en compte com a professional realment o només com a racialitzada i migrant? No rebo propostes que no tinguin a veure amb aquestes temàtiques. No se't veu com a professional que puguis estar en qualsevol pel·li o projecte.»

Verónica

L'assetjament laboral

- S'han detectat també diferents casos d'**assetjament laboral** per part d'empreses, productoris i companyis de feina motivats pel racisme, la lesbofòbia i la transfòbia. Moltis entrevistadis descriuen situacions recurrents d'abús psicològic i, fins i tot, físic, com fer el buit, resistir-se reiteradament a anomenar una persona trans pel seu nom, fer comentaris humiliants constants o dur a terme actes profundament discriminatoris, com dir a una professional lesbiana que, pel fet de ser-ho, té més possibilitats de tenir antecedents d'abús a menors.
- En tots aquests casos, les **figures d'autoritat** i poder hi tenen un rol clau. Quan aquestes figures són les agents de la violència, o no intervenen per aturar-la, el resultat és generalment l'abandonament del lloc de feina per part de li professional assetjadi. Si, per contra, prenen un rol actiu en la seva detenció, fins i tot pot implicar una millora de l'entorn laboral en clau de diversitat. En aquesta línia, destaca un cas en què, després d'una situació de transfòbia entre treballadoris d'una empresa, el departament de recursos humans va enviar una comunicació formal a tot l'equip explicant que no es pot assumir el gènere de ningú, que s'han d'utilitzar correctament els pronoms i que, en general, no s'accepten actituds discriminatòries.

«Per part de la productora vaig patir violència i maltractament laboral. [...] Vaig patir violència psicològica, verbal i fins i tot física [...]. El primer dia de rodatge la productora va dir-me: "Ojalá nunca tenga una hija como tú en la vida." Jo treballava amb una nena petita i en rodatge, davant de la seva mare, la productora va dir-li que havia hagut de mirar si tenia antecedents d'abusos a menors perquè per ser lesbiana tenia més números...»

Alícia

«Em vaig queixar perquè em vaig voler canviar el nom de l'e-mail i la persona que ho gestionava, que era un senyor, sempre em donava negatives. Ho vaig parlar amb altres persones que tenien la mateixa situació que jo, i el senyor aquest ens deia que era una qüestió legal, que havia de posar el que posava al DNI i per això no ens el volia canviar... fins que vaig parlar amb Recursos Humans i se li va proposar a tothom: si algú es volia canviar el nom, es podia fer. [...] Després que Recursos Humans digués que sí que era possible [...] aquest home va continuar anomenant-me amb el meu antic nom.»

Sam

L'exploació laboral i la violència burocràtica

- L'**exploació laboral**, és a dir, les pràctiques de violència que consisteixen a emprar de forma abusiva i en benefici propi la força de treball de persones en posicions subordinades, són una constant al nostre sector i estan generalment exercides per caps d'empreses productores. Lis entrevistadis descriuen feines no remunerades, contractes de pràctiques que no haurien de ser-ho, pressions per treballar moltes hores seguides sense descans i l'apropiació de pel·lícules ja produïdes.
- La **violència burocràtica** descriu les traves legals i administratives que dificulten o impossibiliten l'adquisició de drets i la plena participació social i professional de les persones migrades. Aquesta violència està intrínsecament lligada a la despossessió de la seva autonomia temporal, ja que com moltis d'ellis expliquen, totes aquestes traves dificulten i alenteixen el seu progrés i carrera professional. Així, moltis entrevistadis declaren no poder accedir a subvencions o estar obligadis a treballar solament mitja jornada pel fet de tenir un visat d'estudiant. Cal apuntar també la intersecció de la migració amb la classe social, ja que algunis entrevistadis remarquen que la precarització del sector intensifica les violències burocràtiques que pateixen.

«Tot i que fos una pel·lícula d'una escola, estava produïda per una gran productora. No cobràvem perquè era una pel·li d'estudiants [...]. Vaig entrar com a cap de producció [...]. Quan vam anar a rodar, no van aparèixer els directors executius, ells, els que sí que estaven guanyant diners, em van deixar sola. Per mi va ser molt complicat, després em van trucar i quan vaig tornar a l'oficina, em van dir que hi havia hagut un sobrecost a la pel·lícula i que era culpa meva, quan ells no es van dignar ni a aparèixer. [...]»

Emma

«[...] se abusa muchísimo. También está la parte de los contratos que son de "prácticas", pero no estás de prácticas y ya has terminado los estudios.»

Zohar

«Al ser extranjera ha sido un poco difícil porque muchas subvenciones y espacios están pensados para gente que lleva aquí mucho más tiempo. Hay un tema de papeles, de cuántos años resides... que hace que no puedas acceder a ciertas cosas, ciertas convocatorias... por ejemplo, algo del ayuntamiento, pues, yo no puedo porque todavía estoy tramitando mi NIE y esas cosas...»

María

Impacte laboral de les violències del sector

- En general, la proliferació de les violències del sector té un fort **impacte en les carreres professionals** de les dones i identitats de gènere dissidents. En moltes ocasions, aquestes impliquen l'expulsió del sector, com ocorre, entre altres raons, a causa de la manca d'accessibilitat als estudis i entorns laborals; o resulten en la limitació de les seves opcions professionals, com succeeix davant l'encasellament i la segregació; o signifiquen un alentiment o, fins i tot, aturada de les seves carreres, com ocorre amb les violències burocràtiques.
- Moltes dones i identitats de gènere dissidents es veuen obligades a **canviar de sector o d'àrea** de feina per protegir-se dels entorns laborals violents, especialment d'aquells on impera la violència masclista. Moltes s'acaben **allunyant del cinema** en general, o, més concretament, de rols com la direcció i d'espais com els rodatges (sovint descrits com a hostils, molt masculinitzats i violents) per dedicar-se a tasques més solitàries, com per exemple el muntatge.

«M'he acabat especialitzant en postproducció i muntatge perquè em trobava en espais violents que tenien a veure amb homes blancs cis, i això ha influenciat que vulgui treballar sola.»

Teresa

Impacte de les violències en la salut mental i l'autopercepció

- Moltis professionals racialitzadis descriuen les conseqüències que tenen tota la violència i el qüestionament que pateixen al sector sobre la seva **salut mental**. Diversis descriuen la necessitat de construir una «cuirassa» emocional per protegir-se, així com d'activar constantment mecanismes de racionalització, autoregulació i valoració de cada entorn i situació, per reduir al màxim possible l'«ansietat» que saben que els generarà.
- En el cas de lis professionals LGTBQIA+, moltis descriuen la **inseguretat i l'autoboicot** respecte a les pròpies aspiracions, com a conseqüència de les violències patides; especialment, quan s'acumula la posada en dubte no només de qüestions professionals sinó també de la pròpia identitat i forma de vida.
- De manera similar, en relació amb el gènere, les inseguretats afloren fruit dels espais masculinitzats i el qüestionament de les aptituds professionals. En aquest sentit, cal destacar també la **por de perdre la pròpia carrera** que descriu una entrevistada després de patir assetjament sexual. Aquest fet evidencia com les violències sexuals del sector posen en risc la trajectòria professional de les dones i identitats de gènere dissidents.
- En general, les dones i identitats de gènere dissidents de la indústria senten que s'han de justificar constantment, i **demostrar el doble** o esforçar-se molt més que els homòlegs masculins per tal de ser consideradis professionals vàlidis.

«Una de les coses que a mi evidentment m'ha passat i per sort m'ha afectat poc per molts motius, però la sensació de l'assetjament sexual... A mi això sí que m'ha passat i en algun moment professional em va fer molta por... vaig pensar que la meva carrera no seguiria... i vaig posar en dubte la meva carrera. Em va trambalsar molt.»

Valèria

Ambivalència i potència dels marges

- La segregació i l'encasellament que pateixen molts professionals del sector lis empeny cap als **marges** d'aquest. Aquesta operació, tot i partir d'una situació de violència estructural, exclusió, limitació d'oportunitats i manca d'accessibilitat, pot generar també alguns espais de possibilitat. Molts entrevistats (especialment dones i persones queer i sordes) afirmen haver trobat als marges entorns on poder desenvolupar-se creativament i generar xarxa amb altres col·legues amb pràctiques que divergeixen de les hegemòniques.
- Tot i això, sempre cal posar sobre la taula les conseqüències de retirar-se professionalment a aquests altres espais, ja que, en tractar-se d'entorns descentralitzats de la indústria, reben menys finançament i recursos, la qual cosa els fa més precaris. Això és especialment visible en els espais culturals descrits per la comunitat sorda.

Respostes d'agents externs i mancances institucionals

- La resposta a les violències del sector no és una qüestió que concerneix exclusivament aquells que les pateixen, sinó que l'entorn i les institucions hi tenen un paper molt rellevant.
- Pel que fa als **protocols institucionals**, destaca un cas de revictimització en què un festival de cinema fa públics els noms de dues persones agredides físicament per LGTBIQA+ fòbia sense el seu consentiment. L'entrevistada posa sobre la taula que, a pesar de l'existència de protocols de resposta a les agressions que succeeixen a la indústria, poden ser paper mullat si les necessitats de les víctimes se situen en un segon terme.
- **El rol de l'entorn** en la resposta a les agressions i les violències és una constant al llarg de les entrevistes. Sovint, les persones agredides no disposen de la capacitat o de la seguretat per reaccionar en el moment, raó per la qual l'entorn pren un paper clau per fer-hi front. En molts casos, les persones no travessades per la violència estructural que motiva l'agressió són les que tenen més capacitat per donar-hi resposta, així com per ser escoltades per la persona perpetradora.
- En general, la gran **majoria de respostes i reaccions a les violències** detectades provenen d'**iniciatives individuals**, mentre que gairebé no es descriuen mesures específiques impulsades per la mateixa indústria.

CONCLUSIONS

La majoria de les persones entrevistades afirmen haver patit alguna forma de violència al llarg de la seva trajectòria laboral en el sector audiovisual català. Tanmateix, les dades mostren que les respostes i estratègies per afrontar-les recauen principalment en iniciatives individuals, mentre que **les mesures reparadores o de protecció impulsades des de la mateixa indústria són pràcticament inexistent.**

Malgrat que moltes de les violències descrites a l'informe també existeixen en altres sectors professionals, ja que tenen un caràcter estructural, analitzar les especificitats pròpies de la indústria audiovisual catalana i de les seves dinàmiques internes és essencial per dissenyar respostes efectives en què tots els agents del sector estiguin implicats. En aquest sentit, el material obtingut pot esdevenir un recurs útil per prevenir i revertir les dinàmiques de violència, discriminació i exclusió persistents en la indústria i haurien de ser **tingudes en compte** no només **per la mateixa indústria** (entitats, empreses i organitzacions del sector audiovisual, així com festivals de cinema), sinó també per les **institucions públiques i polítiques** que hi dialoguen i per l'**acadèmia** encarregada de formar als futurs professionals.

Per tot això, aquest treball té una voluntat d'inici i no de final. Amb aquest informe obrim múltiples portes per a futures recerques i per a la definició de mesures i polítiques públiques que contribueixin a transformar el sector audiovisual català. La voluntat del projecte és, per tant, simultàniament acadèmica i activista: continuar treballant per impulsar una transformació real de la indústria audiovisual amb la voluntat que esdevingui un **espai professional de pertinença on totes les persones, i en concret les dones i identitats de gènere dissidents racialitzades, LGTBIQA+ i/o amb discapacitat**, no només hi siguin representades tant a les històries com als equips, sinó que hi tinguin **accés, reconeixement i capacitat real de decisió dins tot l'ecosistema (formació, finançament, creació, producció, distribució, exhibició, crítica i premis).**

Davant d'aquesta situació, **és ineludible la urgència d'aplicar-hi mesures concretes i eficaces.** Si no s'aborden amb rapidesa aquestes mancances, es corre el risc de perpetuar un sistema que exclou sistemàticament una part significativa del talent creatiu del país. Per això, cal **impulsar polítiques públiques, compromisos institucionals vinculants i accions concretes de la mateixa indústria** que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la seguretat professional en tots els àmbits de l'audiovisual.

Aquesta transformació implica crear condicions materials i simbòliques que assegurin la participació plena, accessible i lliure de violències.

Títol

Estudi de violències i desigualtats a l'audiovisual català. Diagnòstic des d'una perspectiva de gènere interseccional.

Autores

Salima Jirari Kouaihi, Marta Meneu, Sofia Esteve Santonja, Anna Iñigo, Fatima Kamaso Navarro, María Adell, Aida Navas-Aparicio, Priscila Alvarez-Cueva i Maria-Jose Masanet.

Impulsat per

Dones Visuals (Associació Promotora de Dones Cineastes i de Mitjans Audiovisuals de Catalunya).

Elaborat i publicat per

Dones Visuals (Associació Promotora de Dones Cineastes i de Mitjans Audiovisuals de Catalunya).

Facultat d'Informació i Mitjans Audiovisuals de la Universitat de Barcelona.

En el marc de

Aquest estudi s'inscriu dins el conveni de recerca i transferència entre Dones Visuals i la Universitat de Barcelona. Coordinació: Salima Jirari Kouaihi i Maria-Jose Masanet.

Amb el suport de

Institut Català de les Empreses Culturals / Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya; Ajuntament de Barcelona; Departament d'Igualtat i Feminisme; Observatori de Joventuts, Sexualitats i Mitjans (KALEIDOSCOPE; PID2023-146858OB-I00; finançat per MICIU/AEI/10.13039/501100011033 i FEDER, UE).

Estudi complert

<https://hdl.handle.net/2445/223976>

Disseny

Gemma Martínez Viura

Maquetació i traduccions

Sofia Esteve Santonja

Salima Jirari Kouaihi

Novembre de 2025**ISBN**

978-84-09-77941-3

Citació recomanada

Jirari Kouaihi, S., Meneu, M., Esteve Santonja, S., Iñigo, A., Kamaso Navarro, F., Adell, M., Navas-Aparicio, A., Alvarez-Cueva, P., & Masanet, M.-J. (2025). Estudi de violències i desigualtats a l'audiovisual català. Diagnòstic des d'una perspectiva de gènere interseccional. Barcelona: Dones Visuals i Universitat de Barcelona.

<https://hdl.handle.net/2445/223976>

Continuació de la línia de treball

Aquest estudi és impulsor del projecte de recerca finançat *Sostres de cel·luloide i bretxes tecnològiques. Una anàlisi narrativa, multidimensional i col·laborativa de les barreres i oportunitats que experimenten les dones cineastes a Catalunya* a través de la convocatòria d'ajuts per a projectes en àrees singulars (UB-AS-2025) promoguda pel Vicerektorat de Recerca (UB) i liderat per María Adell i Anna Villarroya. El projecte té com a objectiu principal la identificació i anàlisi de les múltiples barreres a les quals les dones i identitats de gènere dissidents que es dediquen a l'àmbit cinematogràfic a Catalunya s'enfronten al llarg de la seva trajectòria professional, integrant el canviant entorn tecnològic i digital com un factor clau per analitzar les desigualtats en el sector.

Obra distribuïda sota una llicència Creative Commons BY-SA 4.0.