



Imaginem allò que és possible

Propostes per un audiovisual
equitatiu, igualitari i inclusiu

Acció Dones Visuals - Dies d'indústria
5a edició | 2025





Sumari

1. **Els valors** de Dones Visuals
2. **Bones pràctiques:** El cas del British Film Institute, per Deborah Williams
3. **Propostes:** Tot el que és possible

és possible

En motiu de l'Acció Dones Visuals, Dies d'indústria 2025 vam presentar diverses propostes per fer possible un audiovisual equitatiu, igualitari i inclusiu, que resumim en aquest document.



és possible

Els valors de Dones Visuals

La recerca de la igualtat i la inclusió en qualsevol àmbit implica **connectar amb el dolor de totes les persones que es veuen afectades per les discriminacions**, i en especial aquelles pertanyents a col·lectius històricament discriminats sigui per condició de gènere, orientació sexual, identitat de gènere, raça, origen, ètnia, edat, poder adquisitiu, religió, discapacitat/diversitat funcional i/o intel·lectual. Algunes d'aquestes dones i identitats dissidents es veuen travessades per més d'una discriminació, augmentant així el risc d'invisibilització.

Els valors de Dones Visuals són fruit de l'aprenentatge, un "posar-se a la pell de l'altra" que no és fàcil ni sempre hem sabut com fer-ho a la primera, però que volem que sigui el punt de partida de les nostres accions, reflexions i relacions. No són fruit només de processos de diàleg i formació, sinó i sobretot, d'una mirada empàtica, compassiva i restauradora. És un aprenentatge que hem de revisar cada dia. **Els valors són una pràctica.**

Els nostres valors són:

Igualtat d'oportunitats, equitat, diversitat, creativitat,
innovació en les pràctiques artístiques i tècniques,
interseccionalitat, perspectiva de gènere, accessibilitat,
impacte social, sostenibilitat, conciliació, treball en xarxa,
transinclusió, antiracisme i sororitat.

SOM UNA ASSOCIACIÓ INCLUSIVA

Treballem per crear espais segurs i
inclusius en totes les nostres accions.

L'APRENTATGE ÉS EL PROCÉS

Els feminismes són un espai de
debat i reflexió permanent.

SOM ANTIRACISTES

No tolerem la discriminació.

LA XARXA ÉS EL LLOC ON SER

Pensem en comunitat i entre comunitats.

[Llegeix l'article](#)



PER A UN AUDIOVISUAL
TRANSINCLUSIU,
CANVIEM ELS ESTATUTS

[Llegeix l'article](#)



SOBRE ELS ABUSOS
I LES VIOLÈNCIES
MASCLISTES

[Llegeix l'article](#)



UN ARTE QUE
TRANSFORME
EL MUNDO



BONES PRÀCTIQUES

El cas del British Film Institute

Introducció

El 2020 vam crear l'**Acció Dones Visuals, Dies d'indústria**, que volia ser una plaça oberta on trobar-nos per al debat feminista, però també per a la connexió professional entre cineastes, productores, distribuïdores. Cinc anys després és digne de celebració que aquest espai s'ha consolidat com a part del sector. Quan vam començar a pensar en aquest esdeveniment, crear **un territori on ser indústria i alhora construir pensament col·lectiu** no semblava ni tan obvi ni tan fàcil.

Avui els Dies d'indústria són una cita ineludible per participar del debat sobre la transformació que mereix el nostre sector i alhora un lloc on conèixer talent de dones i persones gènere-dissidents acompanyat des de la professionalitat i les cures.

És motiu d'orgull que hagin passat cinc anys, igual que ho és que un dia creguéssim que era possible. Per això avui celebrem no solament el passat i el present, sinó també el futur. Ho diem amb un fort convenciment: **si tenim el desig, el talent i el potencial, ho podem fer possible.**

En aquests moments, el nostre desig és un audiovisual més equitatiu, igualitari i divers, però no el tenim. Un audiovisual inclusiu no discrimina per raó de gènere, raça, origen, ètnia, religió, identitat i expressió de gènere, identitat i orientació sexual, discapacitat, neurodivergència, salut mental, classe social o responsabilitats de cures, com passa actualment.

Quan vam començar a pensar **què podíem proposar a les institucions per garantir l'accés a tothom**, vam decidir contactar amb Deborah Williams, arquitecta dels [estàndards de diversitat](#) del British Film Institute.

Des dels nostres inicis, ens hem basat en un procés d'aprenentatge i recerca de bones pràctiques per proposar eines que transformin l'audiovisual. Gràcies a aquesta recerca, hem pogut proposar mesures incentivadores, crear la guia [Transformem l'audiovisual](#) o treballar en els estudis sobre diversitat al nostre sector.

En aquesta recerca per garantir l'accés a tothom, vam trobar que **la mesura de promoció de la diversitat que s'aplicava al Regne Unit** era un referent imprescindible per garantir l'accés a la creació i la participació a la indústria audiovisual a nivell internacional.

Aquesta vegada volíem saber-ho tot de primera mà i per això vam contactar a la seva creadora, Deborah Williams. La nostra pregunta principal era: "Creus que aquí també ho podem fer?" Us avancem que la resposta és sí.

En el següent apartat, us compartim un vídeo en el que **Deborah Williams ens explica els inicis i la història d'aquesta mesura**, que té el seu origen en l'Equality Act del 2010, la llei britànica que prohibeix la discriminació i garanteix la igualtat d'oportunitats. Aquesta llei volia trobar en els Jocs Olímpics de Londres del 2012 el seu gran aparador, però es van adonar que no es podien mostrar tan diversos com volien, ja que malgrat tenien una gran voluntat, **no tenien cap eina que garantís l'accés i la participació de tothom**.

L'Equality Act ens parla del perquè són necessàries mesures com els estàndards de diversitat, que busquen donar accés a tothom, tenint especial atenció en els grups infrarepresentats per raons d'edat, discapacitat, reassignació de gènere, estat civil, embaràs i maternitat, raça, religió o creença, sexe i orientació sexual. A més, els estàndards també tenen en compte la infrarepresentació pel que fa a territori, nivell econòmic i responsabilitats de cures.

Tot això va passar dins del British Film Institute del Regne Unit. Malgrat les diferències entre els nostres països, creiem que és important escoltar-la per adonar-nos de **tot el que tenim en comú i tot el que sí és possible fer al nostre territori**.

Deborah Williams: Sobre els estàndards d'inclusió



Deborah Williams, arquitecta dels estàndards d'inclusió del British Film Institute, ens anima a pensar en una manera d'abordar la inclusió que sigui realment transformadora per la indústria, **ens col·loca en allò que és possible**. Williams ens comparteix en aquesta intervenció els seus aprenentatges en un procés **que ha revolucionat la indústria audiovisual britànica**.

ENLLAÇ VÍDEO





PROPOSTES

Tot el que és possible

En la intervenció de Deborah Williams de l'apartat anterior, l'arquitecta dels estàndards de diversitat del British Film Institute ens demostra que la transformació és possible. Si prenem com a referència el que ens ha explicat, podem concloure que la situació del Regne Unit el 2012 no era tan diferent de la nostra actual: **les mesures incentivadores no eren obligatòries i havien aconseguit canviar algunes dades, però no transformar la indústria.**

Context

A Catalunya, fa deu anys no hi havia cap mesura de gènere a l'administració pública catalana. Però **el 2017, a petició de Dones Visuals, l'ICEC va incorporar mesures incentivadores que han tingut els seus fruits.** I des de l'any passat, els Departaments de Cultura i d'Igualtat i Feminismes donen suport a un programa innovador com Acció Arrel, que pretén crear oportunitats d'accés a persones racialitzades. Ens hem de felicitar per aquest camí que hem fet plegades. Passem d'un 19% de dones directores el 2017, a un 56% el 2023 en concessions de llargmetratges. **Això demostra que quan hi ha voluntat política, la transformació és possible.**

Però la realitat és que no és suficient.

Llargmetratges de producció espanyola 2024

Direcció



26,1%

Guió



24,5%

Premis Gaudí 2025

Candidatures Millor Direcció



26%

Professionals als equips:

0%

diversitat funcional intel·lectual, asiàticdescendents i àrabs

1,12%

diversitat funcional física

2,04%

trans i no binaris

6,12%

afrodescendents, gitanos i nadiu-americans

Els últims Gaudí només hi havia un 26% de candidates a Millor direcció, i **si parlem de diversitat racial, discapacitat o identitat sexual, les xifres són irrisòries**. Les últimes dades de l'informe de l'ICAA parlen d'un 26% de directores i un 24% de guionistes en llargmetratges de producció espanyola.

Les mesures actuals han estat un primer pas essencial, però ara tenim l'oportunitat de fer el salt qualitatiu cap a una transformació més àmplia.

Molts cops, abans d'implementar mesures, sorgeixen els dubtes: realment hi són les persones per les quals aplicar-les? Des de Dones Visuals hem impulsat accions que han demostrat que sí:

El talent hi és.

Participants a les Accions

410
en 9 anys

Perfils de professionals al directori

+1.900

Hi ha directores de fotografia, hi ha creadores audiovisuals racialitzades, hi ha artistes sordes. El directori de Dones Visuals recull més de 1900 perfils de dones i identitats dissidents professionals de l'audiovisual.

El talent, el potencial, el desig hi és. Cal que siguin les institucions les que recullin aquest potencial i possibilitin la plena participació d'aquestes professionals a la indústria, el seu ple desenvolupament com a creadores i artistes.

"Ofereix opcions, permet que triïn, i fes-los responsables".

Propostes

Què proposem a les administracions públiques? Què demanem a tot el sector perquè aculli un espai no solament per a la igualtat i la inclusió, sinó per a l'enriquiment del nostre audiovisual? **Un espai comú des d'on participar de la inclusió.**

Deborah Williams ens diu: **"Ofereix opcions, permet que triïn, i fes-los responsables"**. Quan vam parlar amb ella fa un any, ens explicava els estàndards com un cercle on tothom pot entrar a favor de la inclusió de la manera que li sigui possible.

Aquests estàndards **no només garanteixen drets, sinó que obren mercats**. Com ens ha explicat Deborah, usar els estàndards dona credibilitat internacional i facilita coproduccions i inversions.

La manera de participar d'aquests estàndards al nostre audiovisual és a partir de quatre àrees de treball: representació en pantalla, lideratge creatiu i equip tècnic, accés i oportunitats, i desenvolupament d'audiències.

Àrees de treball en el nostre audiovisual.

*Representació en
pantalla*

*Lideratge creatiu i
equip tècnic*

Accés i oportunitats

*Desenvolupament
d'audiències*



Per què hem de fer-ho possible

Per què és necessari prendre mesures? Perquè vivim en una societat amb racisme, masclisme, classisme i capacitisme estructural. En les condicions actuals, i com diu l'educadora i activista antiracista Danielle Almeida, **"tota institució que no aplica mesures d'inclusió, perpetua formes d'exclusió"**.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya del 2006 **reconeix com a dret cultural bàsic l'accés a la cultura**, no només passiu com a públic, sinó també actiu, per desenvolupar la capacitat creativa de les persones i dels col·lectius. L'avantprojecte de llei de drets culturals de Catalunya diu textualment: **"Per fer efectiu aquest dret, l'Estatut estableix el deure dels poders públics de dur a terme accions proactives per fer-lo possible."** Ara tenim una manera de fer això possible, que a més de l'experiència positiva al Regne Unit, s'ha internacionalitzat amb èxit a països amb indústries audiovisuals fortes com Austràlia o als Estats Units, on des del 2024, [les pel·lícules han de complir amb aquestes mesures si volen optar a l'Oscar](#).

Els canvis que hem viscut com a indústria des del 2017 són proves que la transformació és possible. **Les institucions catalanes ja han demostrat capacitat de canvi**. Les dades mostren que encara queda molt per fer. Les nostres accions confirmen que el talent hi és. És feina de les institucions incorporar mesures perquè el camí creatiu d'aquestes professionals pugui continuar i l'accés a la cultura i la creació en igualtat de condicions sigui un dret garantit i una realitat al nostre sector.

Per això ens oferim a les institucions presents i a totes les entitats implicades en el sector audiovisual a constituir un espai de creació d'allò que és possible per implementar uns estàndards catalans adaptats al nostre context. Que ens permetin passar de mesures incentivadores a eines de transformació real, i convertir aquest cercle d'oportunitats en una eina de credibilitat internacional.

El 2015, el ministre de cultura i economia digital d'aquell moment al Regne Unit, Ed Vaizey, deia per als mitjans de comunicació i altres indústries creatives: "Prou de tenir por que ens acusin de ser políticament correctes o d'actuar de manera injusta. Si prenem iniciatives valentes, no passarà res dolent: generalment són ben rebudes i marquen la diferència. Cal actuar."

No es tracta de canviar-ho tot de cop, sinó d'evolucionar amb intel·ligència, com ja hem demostrat que sabem fer, i al ritme d'una indústria sòlida com la catalana.

Imaginem
allò que és
possible

T'hi apuntes?



DONESVISUALS

Acció Dones Visuals - Dies d'indústria

5a edició | 2025

donesvisuals.cat | acciodonessvisuals.cat