

RESUMEN EJECUTIVO

ESTUDIO DE

VIOLENCIAS Y

DESIGUALDADES

EN EL AUDIOVISUAL

CATALÁN

Diagnóstico desde
una perspectiva
de género
interseccional



INTRODUCCIÓN

Contexto

En los últimos años, la necesidad de analizar las violencias y desigualdades del sector audiovisual catalán ha emergido con fuerza. Los datos revelan equipos técnicos y entornos creativos poco diversos tanto a nivel internacional como nacional.

El análisis cuantitativo realizado por Dones Visuals en 2023, con el objetivo de obtener una radiografía interseccional del sector, confirma una alta infrarrepresentación de profesionales con discapacidad, LGTBIQA+ y racializadas.

Ante esta realidad, Dones Visuals impulsa, en colaboración con la Facultad de Información y Medios Audiovisuales de Barcelona de la Universitat de Barcelona, un estudio cualitativo basado en 52 entrevistas a profesionales que investiga las desigualdades, formas de violencia y discriminación que viven las mujeres e identidades de género disidentes racializadas, LGTBIQA+ y/o con discapacidad. Desde una perspectiva interseccional, el estudio busca comprender cómo estas personas perciben su entorno laboral, profundizar en las problemáticas y violencias estructurales que sustentan su infrarrepresentación y analizar las dinámicas del sector que perpetúan su exclusión.

Metodología

El estudio sigue una metodología cualitativa centrada en entrevistas estructuradas a 52 mujeres e identidades de género disidentes racializadas, LGTBIQA+ y/o con discapacidad trabajadoras del sector. Con la voluntad de comprender el ámbito laboral del audiovisual en su complejidad, el estudio procuró incluir profesionales de diferentes áreas y con distintas trayectorias y niveles de experiencia.

El análisis de las entrevistas se hizo en equipo y de forma inductiva e interpretativa. De este proceso se extrajeron una serie de categorías analíticas que nos permitieron estructurar el informe en torno a las violencias vividas a lo largo de la práctica profesional de les entrevistades.

De ese modo, el estudio se organiza alrededor de cinco categorías principales detectadas y trabajadas durante el análisis: «prácticas y formas de violencia», “motivo de la violencia”, “agentes implicados”, “espacios y ámbitos” y “respuestas y reacciones”. Esta estructura de análisis permite visibilizar no solo las violencias del sector, sino también aquellas personas que las sostienen y perpetúan, los espacios donde se reproducen con más facilidad, así como las respuestas y consecuencias que generan.

HALLAZGOS PRINCIPALES

Este estudio pone de manifiesto que las violencias y desigualdades dentro de la industria audiovisual catalana no son fenómenos puntuales, sino dinámicas estructurales y persistentes que afectan de manera transversal a las mujeres e identidades de género disidentes racializadas, LGTBQA+ y/o con discapacidad.

A lo largo del trabajo de campo, emergieron múltiples prácticas y formas de violencia que incluyen las agresiones físicas, verbales y sexuales, el *mobbing* o el *hepeating*, entre otras. Respecto a los motivos principales que las originan, destacan el machismo, el racismo, la LGTBQA+ fobia, el capacitismo, la xenofobia o la intolerancia religiosa. El estudio también visibiliza que estas violencias a menudo las ejercen diferentes agentes de la industria audiovisual, sean superiores, equipos de trabajo, empresas privadas o colegas. Esta transversalidad pone de manifiesto las responsabilidades colectivas e individuales en la perpetuación de estas prácticas, así como el impacto directo en las trayectorias profesionales, la salud mental y la sensación de pertenencia de las personas afectadas.

La persistencia de las agresiones en el ámbito laboral

- Las **agresiones físicas**, a pesar de ser poco frecuentes en la industria, destacan por su persistencia. De los tres casos encontrados, dos suceden motivados por la LGTBQA+ fobia: en uno es la productora de una película quien agrede a la directora aprovechando su rol de poder y autoridad, y en el otro dos profesionales queer sufren una agresión en la calle en el marco de un festival. Encontramos un tercer caso de violencia física motivada por el racismo, y con una fuerte carga simbólica, en el que un director de sala le toca el pelo a la directora de la obra.

Las respuestas a las tres agresiones evidencian la importancia de priorizar las necesidades de las personas agredidas y de promover que el entorno adopte un rol activo en su interrupción, así como las dificultades para hacerles frente en caso de ser ejercidas por figuras de poder y autoridad.

- Les entrevistades destacan una normalización y trivialización de las **violencias sexuales** en el sector, especialmente en rodajes con equipos masculinos. El motivo principal de estas agresiones es el machismo, aunque la LGTBQA+ fobia también juega un papel relevante en numerosos casos.

La desigualdad de poder, a menudo acentuada por una diferencia de edad, es también un factor que interviene en la proliferación de las violencias sexuales en la industria.

Una consecuencia frecuente de estas violencias es el desplazamiento profesional de las personas agredidas hacia otros sectores, áreas o proyectos, hecho que evidencia que las agresiones sexuales atentan contra las oportunidades profesionales de mujeres e identidades de género disidentes de la industria.

«Me han llegado a tocar el culo o han dicho comentarios como "ahora me la follaré" porque soy lesbiana y saben que eso no pasará y les hace gracia.»

Miriam

«Y de entrada, cuando iba a lugares a hacer reuniones, me encontraba que la gente hacía como "Ah... ¿tú eres la de esta empresa?", como diciendo que no se esperaban que fuera negra.»

Gisele

- Las **agresiones verbales** son las más frecuentes en el sector, tanto es así que muchas entrevistadas las describen como cotidianas, como parte de su día a día. Están principalmente motivadas por el machismo y el racismo, a pesar de que también están relacionadas muchas veces con la LGTBIQA+ fobia, el capacitismo, el aspectismo o el edadismo.

Muchas de las agresiones verbales vividas por profesionales racializadas consisten en expresar sorpresa por su presencia en entornos laborales de la industria (especialmente, aquellos con más visibilidad y capital) o en poner en entredicho su valía como profesionales, hecho que afecta a su sensación de pertenencia y a su salud mental.

Barreras explícitas y expulsión directa del sector

- El estudio revela una **falta estructural de accesibilidad** del sector audiovisual catalán, lleno de barreras arquitectónicas, comunicativas, sociales y cognitivas que imposibilitan la participación de les profesionales con discapacidad.
- Las personas sordas a menudo son expulsadas del sector audiovisual ya en la etapa formativa, pues no pueden completarla por la falta de medidas de accesibilidad, como la convalidación de asignaturas en las que la audición es un requisito o la adaptación de ejercicios y tareas.
- En el entorno laboral destaca la falta de recursos económicos por parte de las empresas para contratar intérpretes, figuras clave en la comunicación entre personas sordas signantes y oyentes. Algunas entrevistadas ponen sobre la mesa una cuestión de clase, ya que en estas situaciones deben costearse ellos mismos todas las medidas de accesibilidad si quieren participar en la industria audiovisual.
- Todo esto lleva a estos profesionales a abandonar el sector o a producir proyectos dentro de circuitos propios de la comunidad sorda, en los que cuentan con muchos menos recursos para desarrollar sus carreras profesionales.
- En cuanto a la neurodivergencia, destacan claros casos de falta de acceso, especialmente en relación con los horarios de rodaje, incompatibles con las pautas de medicación. Esto lleva a muchos profesionales neurodivergentes a tener que renunciar a trabajos.
- Más allá de la falta de accesibilidad, hay diferentes casos de **negación explícita de oportunidades** en el sector por motivos vinculados al racismo y a la lesbofobia. Hay muchos casos de denegación de acceso a castings y papeles a actrices racializadas por el simple hecho de serlo. En este sentido, encontramos un caso en el que una agencia de publicidad le dice a una actriz gitana que «estaba muy racializada» para poder tener oportunidades laborales en el Estado español. Respecto a la lesbofobia, una entrevistada declara que el jefe de una empresa se negó a contratarla por ser «demasiado lesbiana». Estos ejemplos muestran cómo los agentes que niegan oportunidades ponen el foco en la apariencia de les trabajadores, revelando la persistencia del colorismo y la discriminación por expresión de género en el sector.
- Finalmente, hay que destacar un caso de racismo recurrente en el que una trabajadora acabó siendo despedida, hecho que la obligó a desvincularse de las empresas del territorio catalán y a continuar su trayectoria únicamente con empresas internacionales.

«Las personas sordas no podemos estudiar audiovisual. Tengo una amiga que no pudo hacer una carrera de cine porque no podía hacer todas las asignaturas en las que era un requisito la audición, y no se las querían convalidar... Una chica con mucho talento y que era su vocación, le apasiona el cine, pero como era sorda no la dejaron.»

Laura

«Hacer jornadas de doce horas en los rodajes es muy incompatible con las pautas de medicación, y esto hace que no sea una industria nada amable con las personas que tenemos un diagnóstico. Si fueran de ocho horas, sería mucho más respetuosa con los tiempos de descanso.»

Andrea

«En aquel momento estaba en una agencia de publicidad y aquí no me cogían en ningún sitio, pero sí que me cogían para hacer publicidad para países árabes... Me decían que en España sería muy difícil que hiciera algún anuncio, porque estaba muy racializada.»

Isabel

«[...] después de la entrevista me comentaron que les había gustado mucho por mi perfil y el jefe dijo: "No, es que es demasiado lesbiana y al cliente no le va a gustar".»

Paula

Formas y prácticas de violencia de carácter simbólico

- Son formas sutiles de dominación y de exclusión que operan sin necesidad de confrontaciones abiertas ni de acciones explícitas, sino que se manifiestan a través del lenguaje, los hábitos y las normas sociales, perpetuando desigualdades estructurales. Estas formas de violencia condicionan y limitan la participación de los colectivos infrarrepresentados en los espacios formativos y profesionales del audiovisual.
- Algunos casos de violencia simbólica detectados en el sector son:
 - **Climas de trabajo poco acogedores** hacia los colectivos infrarrepresentados, que, a través de comentarios, hábitos y actitudes, hacen sentir a **mujeres e identidades de género disidentes que no deberían estar allí**, que no forman parte de ese espacio. En este sentido, se han registrado diferentes casos en los que el departamento de maquillaje y peluquería únicamente dispone de maquillaje para pieles blancas, lo que genera una evidente discriminación hacia les profesionales racializadas. También se han detectado varias situaciones en las que el equipo de trabajo se refiere a una persona trans con su *deadname*, pregunta por el nombre de su DNI y habla a sus espaldas, con el consiguiente clima de rechazo y exclusión que esto implica.
 - **Actitudes condescendientes y paternalistas**, que infantilizan o trivializan las opiniones y aportaciones de les profesionales, negando su autonomía y autoridad. Por ejemplo, felicitar a una persona sorda por el hecho de comunicarse oralmente o a una profesional racializada por hablar en catalán. O reducir la presencia de las mujeres en el sector a los puntos que aportan en términos de subvenciones, obviando su talento y características profesionales.
 - Prácticas y situaciones en las que los compañeros de trabajo —mayoritariamente hombres— interrumpen, ningunean y/o **no dan valor a las intervenciones** de sus compañeras mujeres. También se observan situaciones en las que los compañeros de trabajo o superiores **se apropian** de las propuestas o ideas de las mujeres de diferentes maneras, praxis conceptualizada como *hepeating*.

«[...] son estas cosas de encontrarme en equipos que no saben cómo caracterizarme. Esto me ha pasado en el audiovisual, en el teatro, que de golpe todas mis compañeras tenían propuestas concretas de maquillaje y peluquería y llegar yo y decirme: "Ostras, ¿qué hacemos contigo?" [...] O el micro es de color carne blanca y claro, el micro se tendría que ver lo menos posible. [...] Son un montón de cosas que te dicen que tú no deberías estar allí, o que no te esperan.»

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

Segregación, encasillamiento y cuestionamiento profesional

- A lo largo del informe se ha detectado una práctica generalizada en el sector de segregación, en la que las mujeres e identidades de género disidentes son relegadas a tareas y roles profesionales de menor visibilidad, liderazgo y valor creativo.
- Esta segregación tiene diferentes vertientes:
 - En el caso de les profesionales **racializados**, y muy especialmente de les intérpretes, encontramos muchos casos de **homogeneización y reducción de sus identidades** a entidades genéricas que anulan las características individuales de cada una. Expresiones como «científica asiática» o «queremos a una negra» son algunas de las frases recogidas en el informe y evidencian una doble operación de reducción y generalización que se da durante los procesos de casting, convirtiendo a les profesionales racializados en **intercambiables** entre ellos. Este encasillamiento en roles estereotípicos limita sus carreras, puesto que les impide acceder a papeles que exceden estos estereotipos («tú nunca harás de catalana»), así como a roles protagonistas.
 - En el caso del **género**, hay una marcada tendencia en el sector a relegar a las mujeres a tareas «tradicionalmente feminizadas», de forma que resultan **«encasilladas»** en roles profesionales escasamente valorados y quedan segregadas o excluidas de otros departamentos con más reconocimiento, como la fotografía, la dirección o la producción ejecutiva.
 - Esta estrategia de encasillamiento y segregación opera mediante **la desautorización simbólica y el cuestionamiento** de las capacidades técnicas y de liderazgo de las mujeres y las identidades de género disidentes. A lo largo del estudio se han encontrado casos de cuestionamiento de las ópticas propuestas, de no dirigirse a una profesional técnica a pesar de ser la encargada de la tarea, de poner en entredicho formas de dirigir no autoritarias o el hecho de que una mujer pueda descargar un camión... Todo esto a pesar de que, en muchas ocasiones, las mujeres e identidades de género disidentes que explican estas vivencias tenían más experiencia y conocimiento que quien las ponía en duda.
 - La segregación se produce también cuando se encasilla a les profesionales dentro de **etiquetas** o definiciones que acaban siendo **limitadoras** para su desarrollo profesional. Hablan especialmente de ello les creadores LGTBQIA+, racializados y migrados, señalando que solo se les tiene en cuenta para participar en proyectos que tienen que ver con temáticas relacionadas con sus propias identidades, y que así se dejan de considerar la totalidad de sus capacidades creativas. En el caso de les creadores racializados y migrados, además, muchos declaran sentirse **tratados como una cuota**: la industria no escucha sus voces, perspectivas ni criterios. Cuando estos creadores proponen proyectos que desbordan los cánones y regímenes de representación occidentales, estos raramente avanzan o parecen no tener cabida en el audiovisual catalán.

«Una directora de casting de las más 'tops' me dijo "tú nunca harás de catalana», y yo se lo rebatía... y le decía "si te llega un personaje de abogada me lo puedes ofrecer", y me decía "no, porque tú tienes un pasado".»

Olivia

«A mí personalmente me encasillan en cierto tipo de proyectos [...]. Entonces, ¿hasta qué punto a mí se me tiene en cuenta como profesional realmente o solo como racializada y migrante? No recibo propuestas que no tengan que ver con estas temáticas. No se te ve como profesional que puedas estar en cualquier película o proyecto.»

Verónica

El acoso laboral

- Se han detectado también varios casos de **acoso laboral** en los que empresas, productores y compañeros de trabajo ejercen conductas racistas, lesbóforas y transfobas. Muchas entrevistadas describen situaciones recurrentes de abuso psicológico e, incluso, físico, como hacer el vacío, negarse reiteradamente a referirse a una persona trans por su nombre, hacer comentarios humillantes constantes o llevar a cabo actos profundamente discriminatorios, como decirle a una profesional lesbiana que, por serlo, tenía más posibilidades de tener antecedentes de abuso a menores.
- En todos estos casos, las **figuras de autoridad** y poder tienen un rol clave. Cuando estas figuras son los agentes de la violencia, o no intervienen para detenerla, el resultado es generalmente el abandono del lugar de trabajo por parte de la profesional acosada. Si, por el contrario, toman un rol activo en su interrupción, incluso puede implicar una mejora del entorno laboral en clave de diversidad. En esta línea, destaca un caso en el que, después de una situación de transfobia entre trabajadores de una empresa, el departamento de recursos humanos envió una comunicación formal a todo el equipo explicando que no se debía asumir el género de nadie, que debían utilizarse correctamente los pronombres y que, en general, no se tolerarían actitudes discriminatorias.

«Por parte de la productora sufrí violencia y maltrato laboral. [...] Sufrí violencia psicológica, verbal e incluso física [...]. El primer día de rodaje la productora me dijo: "Ojalá nunca tenga una hija como tú en la vida." Yo trabajaba con una niña pequeña y en rodaje, delante de su madre, la productora le dijo que había tenido que mirar si tenía antecedentes de abusos a menores porque por ser lesbiana tenía más números...»

Alícia

«Me quejé porque me quise cambiar el nombre del e-mail y la persona que lo gestionaba, que era un señor, siempre me daba negativas. Lo hablé con otras personas que tenían la misma situación que yo, y el señor este nos decía que era una cuestión legal, que tenía que poner lo que ponía en el DNI y por eso no nos lo quería cambiar... hasta que hablé con Recursos Humanos y se le propuso a todo el mundo: si alguien se quería cambiar el nombre, se podía hacer. [...] Después de que Recursos Humanos dijera que sí que era posible [...] este hombre continuó refiriéndose a mí con mi antiguo nombre.»

Sam

La explotación laboral y la violencia burocrática

- La **explotación laboral** —es decir, las prácticas de violencia que consisten en emplear de forma abusiva y en beneficio propio la fuerza de trabajo de personas en posiciones subordinadas— es una constante en el sector y está generalmente ejercida por responsables de empresas productoras. Les entrevistades describen trabajos no remunerados, contratos de prácticas que no tendrían que serlo, presiones para trabajar muchas horas seguidas sin descanso y la apropiación de películas ya producidas.
- La **violencia burocrática** se manifiesta en las trabas legales y administrativas que dificultan o incluso imposibilitan la adquisición de derechos y la plena participación social y profesional de las personas migradas. Esta violencia está intrínsecamente ligada a la desposesión de su autonomía temporal, puesto que, como muchos de ellos explican, todas estas trabas dificultan y retrasan su progreso profesional. Así, muchos entrevistades declaran no poder acceder a subvenciones o estar obligados a trabajar solo media jornada debido a la condición de su visado de estudiante. Debe señalarse también la intersección de la migración con la clase social, puesto que algunos entrevistades remarcan que la precarización del sector intensifica las violencias burocráticas que sufren.

«A pesar de que fuera una película de una escuela, estaba producida por una gran productora. No cobrábamos porque era una película de estudiantes [...]. Entré como jefa de producción [...]. Cuando fuimos a rodar, no aparecieron los directores ejecutivos, ellos, los que sí que estaban ganando dinero, me dejaron sola. Para mí fue muy complicado, después me llamaron y cuando volví a la oficina, me dijeron que se había producido un sobrecoste en la película y que era culpa mía, cuando ellos no se dignaron ni a aparecer. [...]»

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

Impacto laboral de las violencias del sector

- En general, la proliferación de las violencias en el sector tiene un **fuerte impacto en las carreras profesionales** de las mujeres e identidades de género disidentes. En muchas ocasiones, estas implican su expulsión del sector, como ocurre, entre otras razones, a causa de la falta de accesibilidad en los estudios y entornos laborales; o resultan en la limitación de sus opciones profesionales, como sucede ante el encasillamiento y la segregación; o significan una ralentización o, incluso, una paralización de sus carreras, como ocurre con las violencias burocráticas.
- Muchas mujeres e identidades de género disidentes se ven obligadas a **cambiar de sector o de área** de trabajo para protegerse de los entornos laborales violentos, especialmente de aquellos donde impera la violencia machista. Muchas se acaban **alejando del cine** en general, o, más concretamente, de roles como la dirección y de espacios como los rodajes (a menudo descritos como hostiles, muy masculinizados y violentos) para dedicarse a tareas más solitarias, como el montaje.

«Me he acabado especializando en postproducción y montaje porque me encontraba en espacios violentos relacionados con hombres blancos cis, y esto ha influido en que quiera trabajar sola.»

Teresa

Impacto de las violencias en la salud mental y la autopercepción

- Muchos profesionales racializados describen las consecuencias que tiene toda la violencia y el cuestionamiento que sufren en el sector sobre su **salud mental**. Diversos describen la necesidad de construir una «coraza» emocional para protegerse, así como de activar constantemente mecanismos de racionalización, autorregulación y valoración de cada entorno y situación, para reducir al máximo posible la «ansiedad» que saben que les generará.
- En el caso de les profesionales LGTBIQA+, muchos describen **la inseguridad y el autoboicot** respecto a las propias aspiraciones como consecuencia de las violencias sufridas; especialmente, cuando se acumula la puesta en duda no solo de cuestiones profesionales sino también de la propia identidad y forma de vida.
- De manera similar, en relación con el género, las inseguridades afloran fruto de los espacios masculinizados y el cuestionamiento de las aptitudes profesionales. En este sentido, hay que destacar también el **miedo de perder la propia carrera** que describe una entrevistada después de sufrir acoso sexual. Este hecho evidencia cómo las violencias sexuales del sector ponen en riesgo la trayectoria profesional de las mujeres e identidades de género disidentes.
- En general, las mujeres e identidades de género disidentes de la industria sienten que se tienen que justificar constantemente, deben **demostrar el doble** o esforzarse mucho más que sus homólogos masculinos para ser considerados profesionales válidos.

«Una de las cosas que a mí me ha pasado y por suerte me ha afectado poco por muchos motivos, pero la sensación del acoso sexual... A mí eso sí que me ha pasado y en algún momento profesional me dio mucho miedo... pensé que mi carrera no seguiría... y puse en duda mi carrera. Me afectó mucho.»

Valèria

Ambivalencia y potencia de los márgenes

- La segregación y el encasillamiento que sufren muchos profesionales del sector les empuja hacia los **márgenes** de este. Esta operación, a pesar de partir de una situación de violencia estructural, exclusión, limitación de oportunidades y falta de accesibilidad, puede generar también algunos espacios de posibilidad. Muchas entrevistadas (especialmente mujeres y personas queer y sordas) afirman haber encontrado en los márgenes entornos donde poder desarrollarse creativamente y generar red con otras colegas con prácticas que divergen de las hegemónicas.
- Aun así, siempre hay que poner sobre la mesa las consecuencias de retirarse profesionalmente a estos otros espacios, puesto que, al tratarse de entornos descentralizados de la industria, reciben menos financiación y recursos, lo cual los hace más precarios. Esto es especialmente visible en los espacios culturales descritos por la comunidad sorda.

Respuestas de agentes externos y carencias institucionales

- La respuesta a las violencias del sector no es una cuestión que concierne exclusivamente aquellos que las sufren, sino que el entorno y las instituciones tienen un papel muy relevante al respecto.
- En cuanto a los **protocolos institucionales**, destaca un caso de revictimización en el que un festival de cine hizo públicos los nombres de dos personas agredidas físicamente por LGTBQIA+ fobia sin su consentimiento. La entrevistada pone sobre la mesa que, a pesar de la existencia de protocolos de respuesta a las agresiones que ocurren en la industria, pueden ser papel mojado si las necesidades de las víctimas se sitúan en un segundo término.
- El **rol del entorno** en la respuesta a las agresiones y las violencias es una constante a lo largo de las entrevistas. A menudo, las personas agredidas no disponen de la capacidad o la seguridad para reaccionar en el momento, razón por la cual el entorno toma un papel clave para hacerles frente. En muchos casos, las personas no atravesadas por la violencia estructural que motiva la agresión son las que tienen más capacidad para darles respuesta, así como para ser escuchadas por la persona perpetradora.
- En general, la gran **mayoría de respuestas y reacciones** a las violencias detectadas provienen de **iniciativas individuales**, mientras que casi no se describen medidas específicas impulsadas por la propia industria.

CONCLUSIONES

La mayoría de las personas entrevistadas afirman haber sufrido alguna forma de violencia a lo largo de su trayectoria laboral en el sector audiovisual catalán. Aun así, los datos muestran que las respuestas y estrategias para afrontarlas recaen principalmente en iniciativas individuales, mientras que **las medidas reparadoras o de protección impulsadas desde la propia industria son prácticamente inexistentes.**

A pesar de que muchas de las violencias descritas en el informe también existen en otros sectores profesionales, puesto que tienen un carácter estructural, analizar las especificidades propias de la industria audiovisual catalana y de sus dinámicas internas es esencial para diseñar respuestas efectivas en las que todos los agentes del sector estén implicados. En este sentido, el material obtenido puede convertirse en un recurso útil para prevenir y revertir las dinámicas de violencia, discriminación y exclusión persistentes en la industria y deberían ser **tenidas en cuenta** no solo **por la propia industria** (entidades, empresas y organizaciones del sector audiovisual, así como festivales de cine), sino también por las **instituciones públicas y políticas** que dialogan con ella y por la **academia** encargada de formar a les futuros profesionales.

Por todo lo mencionado, este trabajo tiene una voluntad de inicio y no de final. Con este informe abrimos múltiples puertas para futuras investigaciones y para la definición de medidas y políticas públicas que contribuyan a transformar el sector audiovisual catalán. La voluntad del proyecto es, por lo tanto, simultáneamente académica y activista: continuar trabajando para impulsar una transformación real de la industria audiovisual con la voluntad de que se convierta en un **espacio profesional de pertenencia** donde **todas las personas, y en concreto las mujeres e identidades de género disidentes racializadas, LGTBIQA+ y/o con discapacidad**, no solo estén representadas tanto en las historias como en los equipos, sino que tengan **acceso, reconocimiento y capacidad real de decisión dentro de todo el ecosistema** (formación, financiación, creación, producción, distribución, exhibición, crítica y premios).

Ante esta situación, **es ineludible la urgencia de aplicar medidas concretas y eficaces.** Si no se abordan con rapidez estas carencias, se corre el riesgo de perpetuar un sistema que excluye sistemáticamente a una parte significativa del talento creativo del país. Por eso, hay que **impulsar políticas públicas, compromisos institucionales vinculantes y acciones concretas de la propia industria** que garanticen la igualdad de oportunidades y la seguridad profesional en todos los ámbitos del audiovisual.

Esta transformación implica crear condiciones materiales y simbólicas que aseguren la participación plena, accesible y libre de violencias.

Título

Estudio de violencias y desigualdades en el audiovisual catalán. Diagnóstico desde una perspectiva de género interseccional.

Autoras

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

Impulsado por

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

Elaborado y publicado por

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 marco de

Este estudio se inscribe dentro del convenio de investigación y transferencia entre Dones Visuals y la Universitat de Barcelona. Coordinación: Salima Jirari Kouaihi y Maria-Jose Masanet.

Con el apoyo de

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

Estudio completo en catalán

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

Diseño

Gemma Martínez Viura

Maquetación y traducciones

Sofia Esteve Santonja

Salima Jirari Kouaihi

Noviembre de 2025**ISBN**

978-84-09-79916-9

Citación recomendada

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). Estudio de violencias y desigualdades en el audiovisual catalán. Diagnóstico desde una perspectiva interseccional. Barcelona: Dones Visuals y Universitat de Barcelona.
<https://hdl.handle.net/2445/225086>

Continuación de la línea de trabajo

Este estudio es impulsor del proyecto de investigación financiado *Techos de celuloide y brechas tecnológicas. Un análisis narrativo, multidimensional y colaborativo de las barreras y oportunidades que experimentan las mujeres cineastas en Cataluña* a través de la convocatoria de ayudas para proyectos en áreas singulares (UB-AS-2025) promovida por el Vicerectorat de Recerca (UB) y liderado por María Adell y Anna Villarroja. El proyecto tiene como objetivo principal la identificación y el análisis de las múltiples barreras a las que las mujeres e identidades de género disidentes que se dedican al ámbito cinematográfico en Cataluña se enfrentan a lo largo de su trayectoria profesional, integrando el cambiante entorno tecnológico y digital como un factor clave para analizar las desigualdades en el sector.

Obra distribuida bajo una licencia Creative Commons BY-SA 4.0.