

ESTUDI DE VIOLÈNCIES I DESIGUALTATS A L'AUDIOVISUAL CATALÀ

Diagnòstic des
d'una perspectiva
de gènere
interseccional



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.

Índex

| | |
|---|-----------|
| Agraïments | 4 |
| Pròleg | 5 |
| 01. Introducció: dels estudis de gènere a les mirades interseccionals | 7 |
| 02. Metodologia | 19 |
| 03. Mapatge de les pràctiques i formes de violència detectades al sector audiovisual | 25 |
| a. Violències físiques: persistents en un sistema que les permet | 30 |
| b. Violències sexuals: «Et tocaven el cul, et sexualitzaven...» | 34 |
| c. Violències verbals: directes, indirectes, del dia a dia | 37 |
| d. «Tu mai faràs de catalana»: homogeneïtzació i segregació a la indústria audiovisual | 45 |
| i. «És igual qui faci el paper»: homogeneïtzació i intercanviabilitat | 45 |
| ii. «Anar cap als marges i trobar espais de seguretat»: de la segregació i l'encasellament a la construcció d'entorns alternatius | 49 |
| e. Què fas aquí?: manca d'accessibilitat i not welcomed | 54 |
| i. La manca d'accessibilitat: una expulsió directa del sector | 55 |
| ii. Not welcomed: les identitats que la indústria audiovisual no contempla | 59 |
| f. Les jerarquies del saber: el qüestionament, la condescendència, el paternalisme i el hepeating com a formes de desautorització simbòlica | 63 |
| i. El qüestionament: un mecanisme de control sistemàtic | 64 |
| 1. «M'ha passat per sobre i ha desacreditat alguna cosa del que jo feia»: el qüestionament del rol, les habilitats i els coneixements | 65 |
| 2. Vides en entredit: el qüestionament de la identitat i la forma de vida | 71 |
| 3. «Cada vez que presentas algo que es desde una perspectiva no occidental nunca avanza»: el qüestionament de l'òptica creativa | 73 |
| ii. «Te dice que sí a todo, pero luego rueda lo que quiere»: condescendència i paternalisme en l'entorn laboral | 74 |
| iii. Quan les idees no són teves: hepeating i no ser escoltada | 78 |
| g. «Això ha influenciat que vulgui treballar sola»: l'aïllament com a resposta forçada a l'assetjament laboral | 81 |
| h. Treballar sense drets: les violències econòmiques i burocràtiques al sector | 85 |
| i. «Se abusa muchísimo»: explotació laboral i precarietat | 85 |
| ii. «Llegas acá y vas a estar años atrasada»: les violències burocràtiques a la indústria | 87 |
| 04. Conclusions: comprendre per impulsar la transformació | 91 |
| 05. Referències | 98 |

Agraïments

Volem compartir el nostre profund agraïment a les 52 dones i identitats de gènere dissidents, racialitzades, LGTBIQA+ i/o amb discapacitat que han compartit amb nosaltres les seves experiències i reflexions sobre el sector audiovisual català. Aquest estudi existeix gràcies a vosaltres, a la vostra veu i al vostre compromís. Gràcies per la vostra confiança, temps i generositat a l'hora d'obrir espais de vulnerabilitat, resistència i potència política.

Pròleg

Transformar el sector audiovisual, més urgent que mai

Des de la seva fundació l'any 2017, Dones Visuals ha estat un espai de trobada, debat i incidència política per a dones i identitats de gènere dissidents que desenvolupem la nostra carrera dins la indústria audiovisual. El nostre objectiu ha estat sempre revertir les desigualtats històriques que travessen aquest sector i que impedeixen que sigui realment plural, just i representatiu de la societat. Avui en som gairebé 1.000 sòcies.

Al llarg d'aquests anys, hem impulsat programes d'acompanyament professional i de talent com Acció Arrel, Acció de Cap, Acció Curts, Acció Producció i Acció Viver; accions de visibilització com el Directori, amb més de 1.800 perfils de professionals; espais d'indústria i reflexió, com les Jornades Acció Dones Visuals, i eines pedagògiques com la guia *Transformem l'audiovisual. Bones pràctiques per un audiovisual divers, igualitari i inclusiu davant i darrere de la pantalla*. Totes aquestes iniciatives tenen un denominador comú: situar la perspectiva de gènere interseccional i la diversitat al centre del relat i de les pràctiques del sector.

Les dades quantitatives han estat sempre un instrument essencial per a nosaltres, ja que aquest monitoratge ens ofereix una radiografia de la salut de l'audiovisual a Catalunya. Però era necessari anar un pas més enllà: entendre qualitativament els mecanismes que perpetuen l'exclusió d'algunes professionals. D'aquesta urgència, i en col·laboració amb la Universitat de Barcelona, neix aquest estudi, que recull la veu i l'experiència de 52 professionals del sector que viuen en primera persona múltiples formes de violència i desigualtats com a dones i identitats de gènere dissidents racialitzades, LGTBIQA+ i/o amb discapacitat.

Aquest diagnòstic no és només una fotografia de la realitat: és una crida a l'acció. La manca de polítiques que promoguin la perspectiva de gènere interseccional i la diversitat té un impacte directe en la trajectòria d'algunes professionals, així com en els imaginaris que consumim, perpetuant relats estereotipats que limiten la riquesa cultural. Tal com assenyala Danielle Almeida,¹ una institució que no incorpora mesures d'inclusió perpetua *de facto* un sistema exclouent.

¹ Danielle Almeida és investigadora, docent i gestora cultural brasilera, especialitzada en el disseny i la implementació d'accions afirmatives orientades a la inclusió de la diversitat en els àmbits corporatiu, educatiu i en institucions d'art i cultura.

Per això, reclamem una resposta institucional clara i valenta, capaç de convertir aquest estudi en polítiques públiques efectives i transformadores. La responsabilitat de revertir aquesta situació no pot recaure únicament en les professionals que la pateixen. És imprescindible que les institucions, les entitats i professionals de tota la indústria audiovisual s'hi sumin i assumeixin que només des de la igualtat i la diversitat podem construir un sector audiovisual representatiu de tota la societat, capaç de generar històries més riques i complexes.

Esperem i desitgem que aquest estudi esdevingui un punt d'inflexió i una oportunitat compartida per avançar junts a l'hora de seguir transformant l'audiovisual català.

La Junta de Dones Visuals

Presidenta: Laura Rubirola Sala

Secretària: Xènia Puiggrós Ferrer

Tresorera: Alba Bosch Duran

Vicepresidentes: Carla Sospedra Salvadó, Elisabet Dubé Ferré i Serrana Torres

Vocals: Carlotta Schiavon, Melissa Estaba Camacho i Gema Arquero Paniagua

01. Introducció: dels estudis de gènere a les mirades interseccionals

Aquest estudi analitza la indústria audiovisual catalana des d'una perspectiva interseccional (Crenshaw, 1989), emmarcant-se en una tendència internacional que **investiga les violències i desigualtats** que afecten les **dones i identitats de gènere dissidents**² racialitzades,³ LGBTQIA+⁴ i/o amb discapacitat⁵ en l'accés i la participació a les indústries culturals i creatives.

Aquest treball neix de la necessitat específica de **Dones Visuals** d'impulsar un estudi sobre el sector audiovisual en col·laboració amb la **Facultat d'Informació i Mitjans Audiovisuals** de la **Universitat de Barcelona**. L'objectiu és identificar les formes de violència i les experiències específiques que afronten els **col·lectius més infrarepresentats** dins de la indústria audiovisual catalana, i també comprendre com perceben l'entorn laboral que habiten. Adoptar aquesta mirada ens permet aprofundir en les problemàtiques estructurals que sustenten la seva infrarepresentació i analitzar les dinàmiques del sector que perpetuen l'exclusió d'aquests col·lectius en l'accés i la participació professionals.

La preocupació per comprendre les violències i discriminacions en les indústries culturals s'ha intensificat en **l'última dècada**, i s'ha centrat gran part de **l'atenció en les violències masclistes i en les experiències de les dones** en el sector. En l'àmbit acadèmic, s'han publicat nombrosos estudis que analitzen diferents aspectes com la infrarepresentació femenina en el sector cultural, especialment en llocs de presa de decisions i en rols creatius rellevants (Conor *et al.*, 2015; Hesmondhalgh i Baker, 2015; Ross, 2014), les dificultats d'accés a recursos econòmics (Loist i Prommer, 2019; Mennel, 2002) i la menor visibilitat que, en general, rep la seva producció artística (Corbat i González, 2019). Una part important d'aquestes recerques també identifica les tasques de

² Per a aquest estudi es proposa fer servir l'expressió «dones i identitats de gènere dissidents», amb la qual es busca incloure, a més de les dones (cis o trans), altres persones que no s'ajusten a la norma de gènere dominant, com poden ser els homes trans o les persones no binàries.

³ Per a aquest estudi es proposa fer servir principalment el concepte «racialització», entenent la raça com una construcció social nascuda de processos històrics de desigualtat i d'imposició d'identitats a través del poder (Susó *et al.*, 2025), així com el «resultado de procesos complejos de identificación, distinción y diferenciación de los seres humanos de acuerdo a criterios fenotípicos, culturales, lingüísticos, regionales, ancestrales, etcétera» (Campos, 2023, p. 2). Entenem, doncs, que la racialització no és només un mecanisme estructural, sinó també una experiència de violència i alienació, ja que el cos racialitzat és interpel·lat i reduït a una categoria imposada, un «no-ser» (Fanon, 2009). Encara que és una eina necessària per entendre les dinàmiques de desigualtat i exclusió, cal reconèixer que aquest concepte és objecte de debat crític, perquè pot reforçar les mateixes categories que busca posar en dubte.

⁴ Per a aquest estudi es proposa fer servir principalment el concepte LGBTQIA+ (acrònim que fa referència als grups socials que no segueixen la cisheteronorma. Les sigles corresponen als termes *lesbiana, gai, trans, bisexual, intersexual, queer* i *asexual*. S'inclou el + per al·ludir a la resta de diversitats sexuals i de gènere). Entenem que es tracta d'una categoria en construcció, amb limitacions històriques, com la centralitat dels homes gais i l'exclusió d'altres vivències, i amb un biaix occidental i etnocèntric sovint assenyalat des de perspectives decolonials i antiracistes (Rodrigo, 2021).

⁵ Per a aquest estudi es proposa fer servir principalment el concepte «discapacitat», per coherència amb l'*Estrategia española sobre discapacidad 2022-2030 para el acceso, goce y disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad* (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 de España, 2022) i el Plan de Derechos Culturales (Ministerio de Cultura de España, 2025), on s'utilitza com a terme de referència. Alhora, reconeixem que es tracta d'una categoria en disputa i en construcció: des de l'activisme, el terme ha estat reapropiat per subratllar que el que discapacita no és la condició individual sinó l'entorn, i per assenyalor les estructures que vulnereu els drets de les persones travessades per aquesta vivència. També som conscients que altres sectors prefereixen el terme *diversitat funcional*, que també recollim, per respectar i reconèixer la pluralitat de perspectives que envolten aquest debat.

cures associades a l'àmbit familiar com una de les principals causes de desigualtat de gènere i de la infrarepresentació de les dones en determinades professions i posicions de lideratge del sector (Skillset, 2010; Wreyford, 2013). A això, s'hi sumen altres barreres vinculades a prejudicis, tant conscients com inconscients, que encara persisteixen en gran part de les institucions culturals i artístiques —com els festivals de cinema— a l'hora de programar o concedir premis a dones (Pujar, 2016; Villarroja i Barrios, 2022).

Diversos **organismes europeus** han dut a terme estudis similars amb l'objectiu d'**abordar les desigualtats de gènere específicament en l'àmbit cinematogràfic**, centrant-se sobretot en el nombre de dones en tasques directives i/o creatives, i també en els pressupostos que tenen els projectes liderats per dones. Aquest seria el cas de l'informe publicat el 2016 per l'European Women's Audiovisual Network, titulat *Where are the women directors? Report on gender equality in the European film industry*. Aquest estudi mostra la clara infrarepresentació de les dones en la indústria cinematogràfica, malgrat que constitueixen el 50 % de l'estudiantat de les escoles de cinema. En termes percentuals, encara que el 44 % de les persones graduades en direcció en aquests centres eren dones, només el 24 % de les pel·lícules produïdes estaven dirigides per una dona (EWAN, 2016). L'estudi identifica diverses **barreres que dificulten l'accés i la progressió professional de les dones en el sector**: els prejudicis de gènere persistents en la indústria audiovisual, la dificultat per obtenir finançament o la desconfiança dels inversors cap a les directores i els seus projectes, entre d'altres. En aquesta mateixa línia, l'informe *Female Directors in European Cinema. Key Figures* (Simone, 2019), publicat pel European Audiovisual Observatory, analitza el percentatge de pel·lícules europees produïdes entre 2003 i 2017 que van ser dirigides per dones, posant èmfasi en les diferències entre països i en indicadors econòmics com ara pressupostos i taquilla.

En el **context espanyol i català**, els estudis sobre desigualtat i discriminació de gènere en el sector audiovisual han crescut de manera exponencial en els últims anys, emparats pels avenços legals i institucionals iniciats el 2007. La Ley 55/2007,⁶ del 28 de desembre, estableix a l'article 19 del capítol III que l'ICAA (Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales) ha d'adoptar «medidas para promover la igualdad de género en el ámbito de la creación cinematográfica y audiovisual». A partir de 2018, l'ICAA va impulsar diverses accions per afavorir la representació equitativa de gènere, tant davant com darrere de les càmeres. Entre aquestes accions, destaca la reserva d'un mínim del 35 %

⁶ Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine (2007). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 312, de 29 de diciembre de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-22439>

del crèdit anual⁷ per a projectes duts a terme exclusivament per directores en cadascuna de les línies d'ajuda a la producció, percentatge que el 2025 s'ha ampliat al 40 %. També destaca la Ley 13/2022,⁸ coneguda com a Ley de Comunicación Audiovisual, que obliga al fet que el 30 % del pressupost destinat per plataformes i cadenes de televisió generalistes a producció cinematogràfica s'inverteixi en projectes liderats per dones. El 2025, i en coherència amb la Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i la garantia dels drets LGTBIQA+, l'ICAA també va incorporar per primera vegada criteris de puntuació específics per a projectes que comptin amb la participació de persones trans en les seves ajudes a la producció cinematogràfica.

No obstant això, les dades de l'Estadística de Cinematografia publicades recentment pel Ministerio de Cultura mostren que la presència de dones en la direcció i el guió de llargmetratges a Espanya resulta encara insuficient per aconseguir la igualtat. En direcció, el percentatge de pel·lícules dutes a terme exclusivament per dones és del 26,1 % el 2024, i en guió, del 24,5 %.⁹ A Catalunya, el desequilibri entre la realitat del sector i la de l'alumnat de cinema i audiovisuals és encara més marcat que a la resta d'Europa: les dades de la Universitat Pompeu Fabra mostren que en el seu grau de Comunicació Audiovisual les dones han representat una mitjana del 74 % en els últims quatre anys (2020-2024);¹⁰ les de la Universitat Autònoma de Barcelona, que les dones suposaven el 72 % dels estudiants de nou ingrés en Comunicació Audiovisual¹¹ el 2024, i les dades de la Universitat de Barcelona i la Universitat Rovira i Virgili, que significaven un 62,86 %¹² i un 66,5 %¹³ del seu alumnat el mateix any, respectivament. En contrast amb aquestes dades, tal com indica l'últim informe anual de CIMA sobre *La representación de las mujeres del sector cinematográfico del largometraje español* (Cuenca Suárez, 2023), la desigualtat estructural del sector persisteix, malgrat els diagnòstics, les recomanacions i els avenços legals realitzats en les últimes dues dècades.

⁷ Orden CUD/582/2020, de 26 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas estatales para la producción de largometrajes y cortometrajes y regula la estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales (2020). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 180, de 30 de junio de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/o/2020/06/26/cud582/con>

⁸ Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual (2022). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 163, de 8 de julio de 2022. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11311>

⁹ Ministerio de Cultura de España (s. d.). *Instituto de Cinematografía y de las Artes Audiovisuales. Estadística de Cinematografía: Producción, Exhibición, Distribución y Fomento. Anexo 1. Largometrajes de producción española por sexo del director o guionista*. <https://estadisticas.cultura.gob.es/Cultura/InxiPx/Tabla.htm?path=/t20/p20/a2005/l0/&file=T2004001.px&I=0>

¹⁰ Universitat Pompeu Fabra (s. d.). *La UPF en xifres*. <https://www.upf.edu/web/xifres/grau>

¹¹ Universitat Autònoma de Barcelona (s. f.). *El grau en xifres*.

<https://www.uab.cat/web/estudiar/llistat-de-graus/qualitat/el-grau-en-xifres/comunicacio-audiovisual-1297754209672.html?param1=1265293768566>

¹² Universitat de Barcelona (s. f.). *Indicadors*. <https://www.ub.edu/indicadorsVSMA/bi/gc/grau.php>

¹³ Universitat Rovira i Virgili (s. f.). *Indicadors principals*. https://www.urv.cat/man/biURV/OCPlans/FitxaPlaEstudisGrau1223_CAT.html

De manera paral·lela a aquests avenços legals, canvis normatius i institucionals, diferents **associacions de professionals** han tingut un paper clau en el diagnòstic i la visibilització de les desigualtats en el sector audiovisual.

En aquest context neix **Dones Visuals (Associació Promotora de Dones Cineastes i de Mitjans Audiovisuals de Catalunya)**, creada el 2017 per abordar la desigualtat de gènere en el sector desenvolupant el seu Pla d'acció per impulsar el talent de les cineastes. El 2023, Dones Visuals va posar en marxa el Pla estratègic per un audiovisual igualitari i inclusiu, concebut des d'una perspectiva interseccional (Crenshaw, 1989; Rodó Zárata, 2021). Aquesta estratègia posa el focus en les desigualtats estructurals de la indústria audiovisual catalana, transcendent el marc binari home-dona i incorporant altres eixos d'opressió com la raça, la migració, la identitat de gènere, l'orientació sexual, la discapacitat, la neurodivergència, la classe social o les responsabilitats de cures. El pla es desenvolupa a través de línies de recerca (on s'emmarca aquest estudi); d'iniciatives pedagògiques, com ara la guia *Transformem l'audiovisual. Bones pràctiques per un audiovisual divers, igualitari i inclusiu davant i darrere de la pantalla* (Dones Visuals, 2024), i de la creació de nous programes per impulsar talent com Acció Arrel, una incubadora artística i espai d'experimentació per a dones i identitats de gènere dissidents racialitzades (gitanes, indígenes, afrodescendents, amazigh-àrabs, asiaticodescendents).

Aquestes iniciatives es complementen amb la labor col·lectiva que desenvolupa el **Grupo de Trabajo Interterritorial de Igualdad en el Audiovisual 50/50 para 2025 (GTI)**, un espai que reuneix associacions de professionals compromeses amb la igualtat en el sector audiovisual. Entre aquestes associacions hi ha **AAMMA** (Asociación Andaluza de Mujeres de los Medios Audiovisuales), **AMMA** (Asociación de Mujeres de Medios Audiovisuales de Murcia), **Dona i Cinema** (Associació de Dones del País Valencià), **(H)emen** (Emakumeentzako Ikus-entzunezko Elkartea), **MIA** (Mujeres en la Industria de la Animación) i **CIMA** (Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales), a més de Dones Visuals. Amb aquest marc interterritorial es coordinen accions i demandes conjuntes, i es consolida, així, una xarxa d'incidència feminista que actua de manera articulada per promoure mesures de reequilibri i transformar les estructures de la indústria audiovisual a Espanya.

Mentre moltes d'aquestes associacions comencen a incorporar la perspectiva interseccional en algunes de les seves línies de treball, en el context acadèmic internacional també s'ha plantejat la necessitat d'enfocaments interseccionals. Recerques com les d'Erkut i Cedir (2016), centrades en els teatres nord-americans, i Wreyford (2013), sobre la indústria cinematogràfica del Regne Unit, en són

un exemple. Els seus treballs mostren que els sectors artístics i culturals estan dominats per homes blancs i de mitjana edat que continuen contractant segons la seva pròpia imatge i seleccionant en llocs de lideratge candidats del seu cercle de confiança. Bohnet (2016) defineix aquest biaix com a discriminació estadística, un tipus de discriminació que opera amb freqüència contra les dones i/o les persones racialitzades, en basar-se en la idea que, estadísticament, la majoria de líders tendeixen a ser homes blancs (Villarroya, 2025). Sense utilitzar explícitament el concepte d'interseccionalitat, aquests estudis subratllen la importància **d'analitzar la indústria des de la complexitat**, reconeixent que hi ha uns certs **col·lectius sobre els quals poden confluïr diferents formes d'opressió que es tradueixen en barreres** per al seu desenvolupament personal i professional.

Aquesta perspectiva interseccional ha començat a incorporar-se de manera central en estudis recents, com els publicats anualment per l'Annenberg Inclusion Initiative de la University of Southern California (USC). El gener de 2024 van publicar un informe sobre gènere i raça/etnicitat en la direcció cinematogràfica de les 1.700 pel·lícules més taquilleres entre 2007 i 2023 (Smith i Pieper, 2024). La principal conclusió de l'estudi és que «women and people of color are not being hired in ways that represent their proportion in the U.S. [...] using numbers from the Sundance Film Festival, episodic television directors, or even Netflix features»¹⁴ (p. 10), i proposa un seguit de recomanacions per abordar aquesta desproporció.

En una línia similar, CIMA va publicar el 2022 l'estudi *Mujeres migrantes y/o racializadas en el audiovisual español. Informe sobre la ocupación laboral y percepciones del colectivo en la industria* (Marcos Ramos i González de Garay, 2022). El treball de camp es va basar en 47 entrevistes a dones migrants i/o racialitzades que treballen en diversos àmbits de l'audiovisual a Espanya, i va abordar temes clau com el difícil accés al món professional, les vivències de masclisme, racisme i xenofòbia en l'àmbit laboral, fenòmens com el *diversity washing* i l'escassetat de dones migrants i/o racialitzades en àrees tècniques, entre d'altres.

També la situació dels professionals de l'audiovisual travessats per la discapacitat s'ha analitzat a través diferents estudis i guies de bones pràctiques arreu del món. Així, *A Toolkit for Inclusion and Accessibility* posava sobre la taula que «There are over 14 million disabled people in the UK today but despite making up over 20 % of the UK population, D/deaf and disabled people are chronically under-served on-screen, behind the camera and as consumers of screen storytelling»¹⁵ (FWD-Doc,

¹⁴ «Les dones i les persones racialitzades no són contractades en proporció al seu pes demogràfic als Estats Units [...] utilitzant dades del Festival de Cinema de Sundance, de direcció d'episodis televisius o, fins i tot, de Netflix.»

¹⁵ «Hi ha més de 14 milions de persones amb discapacitat al Regne Unit avui dia, però, tot i representar més del 20 % de la població del Regne Unit, les persones sordes i amb discapacitat estan crònicament infrarepresentades en pantalla, darrere la càmera i com a consumidores de relats audiovisuals.»

Doc Society i Little By Little Films, 2021, p. 6). Traslladant-ho al nostre context, en els últims anys s'han posat en marxa mesures perquè hi hagi més accessibilitat del sector a Espanya, com ara l'obligació a les bases de l'ICAA des del 2019¹⁶ de tenir empleada una persona amb discapacitat a l'empresa o projecte, o el nou codi d'accessibilitat impulsat a Catalunya el 2023. Malgrat aquestes mesures, la presència dels professionals amb discapacitat en el sector continua sent exigua.

Per la seva banda, **GLAAD**¹⁷ (Gay & Lesbian Alliance Against Defamation), fundada el 1985 als Estats Units, s'ha consolidat com una de les organitzacions més influents en la representació de les persones LGBTQ en els mitjans de comunicació, l'entreteniment i la publicitat. Ha creat eines que busquen no solament diagnosticar desigualtats en la representació, sinó també orientar bones pràctiques per canviar la narrativa audiovisual i contribuir a la igualtat social. Un exemple significatiu n'és la guia *TRANSform Hollywood. A guide to creating trans-inclusive culture* (GLAAD i 5050by2020, 2020), que proposava línies de treball per a una cultura transinclusiva, i alertava: «In the US, 80 % of people say they don't know a trans person in their family, workplace, or school. That's where Hollywood comes in. Hollywood tells the stories that help people understand how to feel about themselves and how to feel about people around them who are different»¹⁸ (p. 1). En el context espanyol, un paper similar l'exerceix **ODA**¹⁹ (Observatorio de la Diversidad en los Medios Audiovisuales), que des de 2019 analitza la representació de persones LGTBIQA+, racialitzades i amb discapacitat en la ficció espanyola, i des de 2024 incorpora un informe sobre grassofòbia, amb l'objectiu d'impulsar un canvi cap a uns mitjans més responsables i diversos. El seu últim informe anual (Audiovisual 451, 2025) evidencia que aquests col·lectius continuen apareixent de manera secundària, estereotipada o distorsionada; revela que els personatges LGTBIQA+ representen només el 10,1 % del total en cinema i sèries i que amb prou feines el 35 % supera el test de Vito Russo,²⁰ que la representació de personatges racialitzats es redueix al 12,03 %, amb especial absència de la comunitat gitana, i que la presència de la discapacitat aconsegueix únicament un 3,26 %, en gran part representada per intèrprets sense discapacitat, fet que perpetua estereotips i narratives de superació.

¹⁶ Ministerio de Cultura de España. (2019). *Ayudas selectivas para la producción de largometrajes sobre proyecto. Convocatoria 2019*. <https://www.cultura.gob.es/servicios-al-ciudadano/catalogo/general/05/051790/ficha/051790-2019.html>

¹⁷ Enllaç a la pàgina web oficial de GLAAD, on es poden consultar les seves guies i estudis: <https://glaad.org/research/>

¹⁸ «Als Estats Units, el 80 % de les persones diuen que no coneixen cap persona trans a la seva família, lloc de feina o escola. Aquí és on entra en joc Hollywood. Hollywood explica les històries que ajuden la gent a entendre com sentir-se respecte a si mateixa i com sentir-se envers les persones del seu voltant que són diferents.»

¹⁹ Enllaç a la pàgina web oficial d'ODA, on es poden consultar els seus informes de representació: <https://oda.org.es/investigacion/>

²⁰ El test de Vito Russo, creat per GLAAD el 2012, és un referent inspirat en el test de Bechdel que avalua si els personatges LGBTQ d'una pel·lícula són visibles, rellevants per a la trama i representats amb certa complexitat, sense quedar reduïts a estereotips o rols secundaris decoratius. Per a més informació, enllaç a la pàgina web oficial: <https://glaad.org/sri/2024/vito-russo-test/>

Aquests antecedents subratllen la necessitat d'una anàlisi situada a Catalunya que incorpori de manera explícita la **perspectiva interseccional**, per analitzar la **superposició i l'entrellaçament de diferents formes de discriminació** més enllà de la desigualtat de gènere.

Per detectar els **col·lectius més infrarepresentats al sector audiovisual català**, Dones Visuals va dur a terme el 2023 una anàlisi quantitativa²¹ per tal d'obtenir una radiografia interseccional del sector, partint de les dades de l'Acadèmia del Cinema Català en relació amb els equips que conformen les pel·lícules candidates als Premis Gaudí, d'una enquesta sociodemogràfica adreçada al sector i del monitoratge que Dones Visuals fa de les seves accions de promoció del talent (Acció Curts, Acció Viver, Acció de Cap, Acció Producció i Simfonies de Ciutat, en col·laboració amb el CCCB). Aquesta anàlisi va disposar també de les dades de l'Institut Català de les Empreses Culturals sobre la participació de dones en les diferents línies d'ajuts públics. De totes aquestes fonts, destaquem a continuació les dades de l'Acadèmia del Cinema Català per considerar que són suficientment representatives. El resultat d'aquesta anàlisi va desvelar que els col·lectius amb més inaccessibilitat a la indústria eren els següents:

- Les persones amb discapacitat/diversitat funcional física i/o intel·lectual, que van suposar un 3,8 % i un 4,1 % de mitjana, respectivament, a les pel·lícules candidates als Premis Gaudí 2022 i 2023.
- Lis professionals racialitzadis, que suposaven un 10,2% de mitjana als Premis Gaudí 2022 i 2023; en destaca una alta infrarepresentació de persones gitanes (0,5 % de mitjana), amazigh-àrabs (0,9 % de mitjana) i asiaticodescendents (0,5 % de mitjana).
- Les pertanyents al col·lectiu LGTBIQA+, amb una alta infrarepresentació de dones i homes trans i persones no binàries, amb una absència absoluta entre lis professionals candidatis als Premis Gaudí el 2022 i 2023. D'altra banda, les persones bisexuals van suposar un 15 % de mitjana, mentre que les lesbianes van significar un 4,6 %.

Aquesta anàlisi s'ha seguit fent el 2024 i 2025, amb resultats molt semblants: les persones amb discapacitat/diversitat funcional física i intel·lectual signifiquen un 2,7 % i un 2,5 % de mitjana, respectivament, els darrers quatre anys; les persones trans i no binàries no arriben al 0,5 % de mitjana, i les persones racialitzades representen un 10,7 % de mitjana, amb una escassíssima presència de professionals afrodescendents i gitanis (entre un 0 % i un 2,04 %, respectivament) i amazigh-àrabs i asiaticodescendents (entre un 0 % i un 1 %, respectivament).

²¹ Aquesta anàlisi quantitativa duta a terme per Dones Visuals l'any 2023 és un pas previ de diagnòsi que no es va publicar de manera independent perquè es concebia com una fase inicial de treball destinada a identificar els col·lectius més infrarepresentats que havien de conformar-ne la mostra definitiva. La seva funció principal era aportar les bases necessàries per fer aquest l'estudi.

Partint d'aquests resultats, i tenint sempre el gènere com a eix vertebrador, Dones Visuals ha fet entrevistes a 52 professionals dones i identitats de gènere dissidents del sector travessades pel racisme, el capacitisme i/o l'LGTBIQA+ fòbia, per conèixer les barreres d'accés específiques que cadascuni d'ells enfronten a la indústria. Al llarg del procés d'entrevistes, però, moltes altres formes de violència han aflorat i també han quedat incorporades en aquest estudi. Així doncs, tot i partir d'una mirada centrada especialment en el masclisme i la seva intersecció amb el racisme, el capacitisme i/o l'LGTBIQA+ fòbia, l'estudi inclou també una anàlisi de les violències del sector entorn de la classe, la xenofòbia, la intolerància religiosa o la neurodivergència, entre d'altres.

Per tant, l'objectiu general d'aquest estudi es tradueix en tres objectius específics:

- (1) Entendre les **percepcions i experiències** de les dones i persones amb identitats de gènere dissidents racialitzades, LGTBIQA+ i/o amb discapacitat en relació amb el sector audiovisual català i el seu grau de diversitat i inclusió.
- (2) Comprendre quina **posició** ocupen les persones pertanyents a aquests col·lectius dintre de la indústria audiovisual i com aquesta posició influeix en la seva realitat i en les seves experiències laborals, especialment a través de **situacions de discriminació i altres formes de violència**.
- (3) Explorar com les persones pertanyents a aquests col·lectius **perceben les mesures incentivadores** que hi ha a la indústria per combatre les desigualtats, així com les **estratègies que implementen de manera autònoma** per fer-hi front.

En el cas específic d'aquest estudi, ens centrem a **mapar i analitzar** les diferents **formes de violència** detectades durant el treball de camp a partir dels testimonis de les participants. També intentem comprendre els motius associats a aquestes violències, els agents implicats, els espais on tenen lloc i les formes de resposta i reacció adoptades per les persones que les pateixen —com s'explica més endavant a la secció de metodologia.

Arribats a aquest punt, és important destacar que, per donar resposta als objectius plantejats, presentem un **estudi qualitatiu** que busca **explorar les singularitats i especificitats** de les experiències relatades per les participants. Comprendre aquestes particularitats ens permet captar millor les complexitats del panorama global i el funcionament de la indústria audiovisual. El nostre treball no pretén quantificar experiències o situacions de violència, sinó comprendre l'ampli ventall de situacions que poden donar-se en la indústria i, en particular, aquelles que sovint han quedat

invisibilitzades. La **necessitat d'aquestes perspectives qualitatives** ja es recomanava en l'últim dels informes anuals quantitatius de CIMA (2023):

[...] este informe solo recoge aspectos cuantitativos o cuantificables, y que los datos son importantes como vemos para denunciar las brechas de género, pero hay mucha información a la que no le pueden dar voz. Sería especialmente importante realizar estudios cualitativos que reflejen la situación de las mujeres dentro del sector del largometraje porque es importante saber cuántas sois, pero también es importante recoger el cómo es desarrollarse profesionalmente en este sector, las dificultades, las necesidades, las resistencias y las violencias (Cuenca Suárez, 2023, p. 160).

En aquesta línia, la mateixa CIMA ha impulsat l'informe *Después del silencio. Impacto de los abusos y violencias sexuales contra las mujeres en el sector del cine y el audiovisual* (Barjola Ramos y Tardón Recio, 2025), que aporta dades qualitatives mitjançant entrevistes, grups focals i històries de vida, centrats en visibilitzar els abusos i les violències sexuals patits per les dones en el sector. A la vegada, han sorgit diferents protocols i manuals com *¡Corten! Manual de buenas prácticas para la prevención del acoso y las violencias sexuales en la industria audiovisual y eventos cinematográficos* (Rey, 2025), impulsat per AAMMA; *Avances del diagnóstico para un protocolo para la prevención y abordaje de las violencias machistas dentro de los sectores del audiovisual y de las artes escénicas en Euskadi* (Arregui León, 2025), impulsat per (H)emen i EAB;²² *Protocol de prevenció i mesures contra l'assetjament per raó sexual, de gènere i/o abús de poder dins l'àmbit laboral de les arts escèniques valencianes i de l'audiovisual valencià* (AAPV,²³ 2023), i *Protocol guia per la prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques en el sector audiovisual* (Vall et al., 2024), de l'Acadèmia del Cinema Català.

En el nostre cas, posem el focus en les violències en general, ja que, al llarg del treball de camp, emergeixen com un element central en les experiències de les dones i persones amb identitats de gènere dissidents racialitzades, LGTBIQA+ i/o amb discapacitat en la indústria audiovisual. Per això, s'ha decidit centrar aquest estudi en el **mapatge de les violències i intentem oferir una visió àmplia del concepte, incloent-hi, descrivint i situant diferents tipus de violències** viscudes per lis participants, més enllà de les violències sexuals.

Per abordar la violència en la seva complexitat, en aquest estudi volem, doncs, anar més enllà de les definicions dels diccionaris, que la descriuen com a accions que tenen la intenció o la probabilitat

²² Euskal Aktoreen Batasuna - Unión de Actores Vascos. Per a més informació, enllaç a la pàgina web oficial: <https://euskalaktoreak.eus/es>

²³ Actores i Actrius Professionals Valencians. Per a més informació, enllaç a la pàgina web oficial: <https://aapv.es/>

de ferir les persones o causar danys,²⁴ i de les lleis i els marcs normatius, que poden resultar estàtics i sovint insuficients per captar la complexitat, el dinamisme i les múltiples dimensions que la violència adquireix en la vida social. Per aconseguir esgrimir una mirada més àmplia, proposem aproximar-nos a la violència des del pensament de filòsofs com Byung-Chul Han, que en el seu llibre *Topology of violence* (2018) afirma:

The end of the premodern society of sovereignty as the society of blood subjected violence to a topological transformation. No longer did it form a part of political and societal communication. It withdrew into subcommunicative, subcutaneous, capillary spaces within the psyche. It shifted from the visible to the invisible, from the direct to the discreet, from the physical to the psychic, from the martial to the medial, and from the frontal to the viral. Its mode of operation was no longer confrontation but contamination, not open assault but concealed infection. This structural change in violence increasingly determines its occurrence today (Han, 2018, p. 6).²⁵

Així doncs, en aquest estudi abordem tant les violències més visibles i tangibles com aquelles que prenen formes més discretes, quotidianes i disciplinàries, sense que això disminueixi la seva importància. L'equip de l'estudi és conscient de l'existència de nombroses conceptualitzacions teòriques sobre la violència que ens permeten comprendre diferents matisos i perspectives: des dels efectes destructius de la violència (Arendt, 2005) fins a la violència no física i simbòlica (Bourdieu, 2015), així com les múltiples formes de violència estructural i exercida des del poder (Farmer, 2004; Galtung, 1969). Totes aquestes aproximacions resulten molt valuoses i ens ajuden a interpretar les formes de violència identificades al llarg de la recerca. No obstant això, definir la violència és una tasca complexa: es tracta de fenòmens fluids, difícils d'encasellar, i hi ha casos particulars que han tendit a ser invisibilitzats. Per això, en aquest estudi construïm les categories de violència de manera inductiva, a partir dels relats i les experiències de les persones entrevistades, posant al centre de l'anàlisi les seves vivències, percepcions i veus, i donant rellevància a aquelles formes de violència que les persones participants identifiquen i senten com a tals.

L'estudi s'estructura en tres seccions, a més d'aquesta introducció. En l'apartat «Metodologia», hi expliquem breument el disseny metodològic de l'estudi fet per donar resposta als objectius

²⁴ Cambridge Dictionary (s. d.). *Violence*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/violence>

²⁵ «La fi de la societat premoderna de la sobirania, entesa com la societat de la sang, va sotmetre la violència a una transformació topològica. Ja no formava part de la comunicació política i social. Es va replegar en espais subcomunicatius, subcutanis i capil·lars dins de la psique. Es va desplaçar del visible a l'invisible, del directe al discret, del físic al psíquic, del marcial al medial i del frontal al viral. El seu mode d'operació ja no era la confrontació, sinó la contaminació; no l'assalt obert, sinó la infecció oculta. Aquest canvi estructural en la violència en determina cada vegada més la seva manifestació en l'actualitat.»

plantejats. En la secció «Mapatge de les pràctiques i formes de violència detectades al sector audiovisual» desglossem cadascuna de les formes de violència identificades durant el treball de camp, incloent-hi exemples dels testimonis de les participants i intentant interpretar i donar sentit a les seves experiències i vivències. Finalment, en la conclusió, hi recollim algunes de les troballes principals de l'estudi i reflexionem sobre els valors i les limitacions del treball que es presenta aquí.

02. Metodologia

Per donar resposta als diferents objectius del projecte, es va dissenyar una **metodologia qualitativa** centrada en la tècnica de l'**entrevista estructurada**. Mitjançant aquesta eina, es van formular a totes les persones participants les mateixes preguntes de la manera més semblant possible (Ferrándiz, 2011) i seguint la mateixa seqüència. Les preguntes que van guiar les entrevistes donen resposta als objectius plantejats a l'estudi, com s'indica a la taula 1.

Taula 1. Continguts de l'entrevista estructurada

| OBJECTIUS ESPECÍFIC | BLOC TEMÀTIC | PREGUNTES ESPECÍFIQUES |
|---------------------|---|--|
| 1, 2 i 3 | Dades de context sociodemogràfiques i laborals | <ul style="list-style-type: none"> - Vols matisar alguna de la informació facilitada al formulari? (dades sociodemogràfiques recollides a través d'un formulari previ; en el primer punt de l'entrevista lis participants poden matisar qualsevol aspecte que considerin rellevant) - Explica'ns a què et dediques |
| 1 | Diversitat i inclusió al sector audiovisual | <ul style="list-style-type: none"> - Consideres que la indústria audiovisual és diversa i inclusiva? Per què? - Consideres que tens les mateixes oportunitats dins la indústria que un home blanc cis hetero? Per què? - Has tingut referents laborals? - I referents dintre de la ficció? |
| 2 | Discriminacions i formes de violència | <ul style="list-style-type: none"> - Creus que la teva carrera s'ha vist limitada per algun motiu concret? - Com ha influenciat a la teva carrera professional formar part de determinats col·lectius? - Has patit alguna situació on t'hagis sentit discriminat per la teva condició dins la feina? |
| 3 | Mesures incentivadores i estratègies de resistència | <ul style="list-style-type: none"> - Creus que les mesures correctores a les ajudes actuals en termes d'igualtat i inclusió són suficients? - Tens alguna proposta concreta o coneixes alguna mesura correctora que s'apliqui en altres territoris? |
| Tots | Tancament | <ul style="list-style-type: none"> - Hi ha alguna cosa més que ens vulguis comentar? |

Les entrevistes es van fer en **format virtual** a través de videotrucada i van tenir una **durada aproximada d'entre 30 i 60 minuts**. Per garantir l'accessibilitat de totes les persones participants, les entrevistes es van dur a terme en la llengua de preferència de les persones entrevistades i, en el cas de les persones sordes, es va comptar amb el suport d'intèrprets de llengua de signes catalana (LSC) i llengua de signes espanyola (LSE). L'equip també es va adaptar a la disponibilitat horària de lis participants perquè poguessin conciliar.

Les entrevistes van tenir lloc al maig de 2023 i les van fer dues persones de l'equip de Dones Visuals, que van actuar, simultàniament, com a entrevistadores i transcriptores. Mentre anaven formulant les preguntes de les entrevistes, de manera conjunta (a través d'un document compartit), recollien les respostes de lis participants. Amb l'objectiu de protegir les persones entrevistades i

d'evitar qualsevol situació d'incomoditat o inseguretat, no es va dur a terme cap mena de gravació, ni en format vídeo ni en àudio. Per aquest motiu, les membres de l'equip van registrar les respostes mitjançant una transcripció directa en un document digital (Word) durant el desenvolupament de cada entrevista. Cal tenir en compte que aquest estudi s'ha dut a terme amb professionals del sector audiovisual que comparteixen les seves vivències, percepcions i experiències en relació amb el seu propi entorn laboral.

L'equip de recerca és conscient de les possibles limitacions metodològiques que aquest enfocament pot comportar. En concret, el fet que les investigadores hagin transcrit les entrevistes implica una mediació en la veu de les participants i, per tant, la font primària no queda recollida de manera íntegra. Tot i això, es va considerar prioritari garantir un espai de seguretat i confiança per a totes les participants. Per tal de validar els testimonis recollits i assegurar una representació fidedigna de les seves veus, un cop elaborat un primer esborrany de l'estudi, s'ha compartit amb totes les persones participants (juny de 2025). Això ha permès que revisessin el contingut i donessin el seu vistiplau sobre la manera com s'han interpretat les dades i els relats obtinguts durant les entrevistes.

En relació amb la **selecció de la mostra** per a l'estudi, es va adoptar una **perspectiva interseccional** (Crenshaw, 1989; Rodó-Zárate, 2021), que ens va permetre atendre, a més dels eixos centrals de l'estudi (LGTBIQA+, raça i discapacitat), altres eixos d'opressió com ara l'origen, la diversitat religiosa, la neurodivergència, l'edat i la classe. De la mateixa manera, la mostra es va configurar tenint en compte la diversitat d'àmbits professionals, trajectòries i anys d'experiència.

Així mateix, amb la voluntat de comprendre la indústria audiovisual en la seva complexitat, es va procurar incloure persones provinents de diversos sectors de la indústria i amb trajectòries professionals i nivells d'experiència diversos. Per donar resposta a totes aquestes dimensions (eixos interseccionals i laborals), a Dones Visuals es van practicar dos tipus d'**aproximació a les participants**:

- **Crida oberta** a través dels canals de comunicació habituals de Dones Visuals i d'altres entitats del sector audiovisual: AADPC, l'Acadèmia del Cinema Català, PROA, PAC, Drac Màgic i TINTA NEGRA. També es va contactar amb altres entitats de professionals del sector audiovisual i entitats que s'aproximen a la indústria des de les pràctiques antiracistes, queer i feministes, però finalment no es va formalitzar aquesta col·laboració, bé per falta de resposta o bé per una qüestió de tempos.

- **Crida específica**, amb una aproximació individual a professionals que complien amb els perfils de la recerca, així com entitats relacionades amb els eixos objecte d'estudi: CERECUSOR - Centre Recreatiu Cultural de Sords de Barcelona, Cercle d'Artistes Sords Units, Fetesamans, Fundació Privada Pere Closa, Drom Kotar Mestipen - Asociación Gitana de Mujeres, Instituto de Cultura Gitana, Catàrsia - Col·lectiu artistico-polític d'asiàticdescendents, ODA - Observatorio de Diversidad en los Medios Audiovisuales, Diversorium, OVI - Oficina de Vida Independiente de Barcelona i Festival Inclús.

Inicialment, aquest projecte tenia l'objectiu de fer una primera aproximació exploratòria al tema d'estudi a través de 30 entrevistes. Però, per contra, la resposta a la crida va ser molt positiva i, finalment, es van acabar portant a terme **52 entrevistes** a dones i persones amb identitats de gènere dissidents racialitzades, LGTBIIQA+ i/o amb discapacitat. Entre les 52 entrevistes, es recull la veu de professionals de diferents àmbits del sector, amb trajectòries i anys d'experiència diversos. A l'hora de configurar la mostra, es va procurar reflectir la pluralitat no només pel fet que les persones entrevistades s'identifiquessin com a dones o com a persones amb identitats de gènere dissidents racialitzades, LGTBIIQA+ i/o amb discapacitat, sinó també tenint en compte altres factors com la responsabilitat de cures, la migració, la classe, la diversitat religiosa o la neurodivergència, entre d'altres, per tal de garantir la diversitat de la mostra.

Cal destacar que ha resultat molt **complicat arribar a alguns dels perfils** que l'estudi buscava incloure a la mostra, com les persones trans i no binàries, les persones amb discapacitat i les persones amazigh-àrabs. Especialment, s'han trobat dificultats per poder arribar a persones gitanes, ja que només s'ha trobat un testimoni i actualment no està en actiu professionalment. Pel que fa a les persones amb discapacitat, només s'ha pogut entrevistar diverses persones sordes. L'equip considera que això és una dada significativa en si mateixa, ja que fa palesa la gairebé total inaccessibilitat del sector audiovisual per a les professionals pertanyents a aquests col·lectius. Aquest resultat és especialment rellevant si tenim en compte que l'ICAA disposa de mesures específiques per afavorir la participació de persones amb una discapacitat reconeguda del 33 % o superior, cosa que fa encara més evident la distància entre les polítiques públiques i la realitat de la indústria. Cal apuntar, a més, que aquest fet implica que moltes de les violències específiques que aquestes comunitats pateixen no es poden recollir a l'estudi.

Finalment, les **dades** es van **processar durant els anys 2024 i 2025** mitjançant el programari ATLAS.ti en la seva versió web, amb l'objectiu de dur a terme una **anàlisi inductiva i interpretativa en equip** que permetés a diferents investigadores del projecte codificar dades de manera simultània.

L'anàlisi es va estructurar en dues fases. En primer lloc, diverses membres de l'equip van dur a terme reunions de treball presencials per elaborar una anàlisi inductiva conjunta i definir categories d'anàlisi comunes. D'aquest procés, en van emergir un seguit de codis (per exemple, «pràctiques i formes de violència», quan es feia referència a violències experienciades en el sector audiovisual, o «motius de la violència», quan s'hi reflexionava o s'explicaven les causes percebudes d'aquestes situacions). Cada codi anava acompanyat d'una definició consensuada per tot l'equip. Posteriorment, es van crear subcodis dins dels codis preexistents, fet que va permetre afinar i aportar més complexitat a l'estudi. Així, per exemple, el codi «pràctiques i formes de violència» es va subdividir en subcodis específics que ajudaven a precisar els tipus de violències relacionades per als participants (com ara «hepeating», «not welcomed» o «manca d'accessibilitat», entre d'altres). Finalment, els codis es van agrupar en categories de nivell superior anomenades *grups de codis* (per exemple, els codis «pràctiques i formes de violència» i «motius de la violència» es van incloure dins la família de codis «formació i professió»). Aquesta primera fase va permetre **organitzar tant les categories descriptives com les interpretatives** emergides de les primeres dades que es van analitzar. En la segona fase, l'equip va treballar amb les categories predefinides amb l'objectiu de seguir unes directrius organitzatives i respondre als objectius de la recerca. Tot i això, es va mantenir una **orientació flexible** que permetia la **creació de noves categories de manera inductiva al llarg de tot el procés analític**. També en aquesta fase es van seguir generant subcodis dins dels codis existents, cosa que va permetre continuar aprofundint en la interpretació de les dades.

El programari ATLAS.ti va resultar especialment útil per a aquest enfocament analític, ja que permet desenvolupar jerarquies descriptives i interpretatives a través del seu sistema de codis, així com facilitar la comunicació entre les investigadores mitjançant l'eina de memòries (*memo tool*), que va ser clau per al diàleg i la discussió de l'equip durant tot el procés. Paral·lelament, l'equip va utilitzar el programari Excel per organitzar tots els codis generats a ATLAS.ti i incloure'n-hi les definicions. Aquesta llegenda a l'Excel va ser clau perquè l'equip pogués codificar de manera individual mantenint i seguint les pautes comunes acordades en equip. Cal destacar també que es van dur a terme reunions mensuals d'anàlisi per debatre les noves categories emergents, revisar les dades i, en els casos que fos necessari, recodificar-les.

El **material analitzat** provenia dels **relats de les participants durant les entrevistes estructurades**. El nostre objectiu va ser construir categories analítiques que respectessin les expressions i experiències de les participants. Aquestes categories ens han ajudat a organitzar l'estudi que presentem. De fet, l'estudi s'estructura al voltant de cinc codis principals detectats i treballats durant

l'anàlisi: «pràctiques i formes de violència», «motiu de la violència», «agents implicats», «espais i àmbits» i «respostes i reaccions».

Per acabar, les dades d'aquest projecte no són de caràcter públic, i a l'estudi s'han anonimitzat tant els noms de les persones participants com qualsevol altra dada que en pugui facilitar la identificació. En cada cas, s'inclouen únicament les dades identificatives que es consideren rellevants per poder contextualitzar i comprendre amb complexitat el testimoni aportat. Tanmateix, la nostra prioritat és garantir la protecció i seguretat de les persones participants, per la qual cosa, quan ho considerem necessari, no incloem pràcticament cap dada identificativa.

03. Mapatge de les pràctiques i formes de violència detectades al sector audiovisual

El mapatge de formes de violència que es presenta en aquest estudi (taula 2) ens permet detectar i entendre les diferents violències que afronten les dones i persones amb identitats de gènere dissidents al sector audiovisual català a partir d'una perspectiva integral, ja que no només es detecten les pràctiques i formes de violència experimentades o percebudes, sinó que també s'exploren els motius d'aquestes violències, els agents implicats, els espais en què es produeixen i reproduïxen i les respostes que s'articulen davant de les situacions de violència.

Es tracta d'una taula construïda a partir de testimonis de professionals de la indústria de l'audiovisual que intenta «estructurar» les violències viscudes al llarg de la seva pràctica professional. Hi pot haver altres formes de violència que no han estat detectades en aquest estudi, ja que no han emergit durant les entrevistes fetes. El nostre treball se centra a analitzar i entendre aquelles violències que emergeixen exclusivament del treball de camp dut a terme i les estructurarem i organitzem seguint un seguit de categories que considerem rellevants per entendre la complexitat de les formes de violència que han d'afrontar les dones i identitats de gènere dissidents racialitzades, LGTBIQA+ i/o amb discapacitat del sector en el seu dia a dia. Així mateix, la definició de les pràctiques i formes de violència detectades intenta respectar també la manera com les participants de la recerca les han exposades o explicades.

Aquest enfocament no només permet identificar la diversitat de violències envers les dones i les persones amb identitats de gènere dissident racialitzades, LGTBIQA+ i/o amb discapacitat presents al sector audiovisual, sinó que també evidencia les relacions de poder, les discriminacions estructurals i els mecanismes de reproducció d'aquestes desigualtats que continuen tenint lloc dintre de la indústria. Això ens ajuda a entendre com operen i es reproduïxen pràctiques i formes de violència diverses, que abasten des d'agressions físiques i verbals fins a agressions sexuals, manca d'accessibilitat, *mobbing* o el *hepeating*, entre d'altres.

Així mateix, en aquest estudi no ens hem limitat a detectar formes de violència, sinó que també intentem entendre quins són els motius pels quals es produeixen les violències. Hem trobat que els principals motius són per raó de gènere, orientació sexual, raça, identitat de gènere, origen, discapacitat, classe i altres discriminacions interseccionals. En aquest sentit, és important destacar que es tracta de formes estructurals d'opressió com el masclisme, el racisme, la LGTBIQA+ fòbia, el capacitisme o la xenofòbia, entre d'altres, que moltes vegades són exercides pels diferents agents presents a la indústria audiovisual (superiors, inferiors, equips de treball, empreses privades, col·legues, audiència). Això ens permet posar en relleu la transversalitat d'algunes de les violències i les responsabilitats col·lectives i individuals en la perpetuació d'aquestes pràctiques.

A través d'aquest model, també podem comprendre que les violències no operen de manera aïllada, sinó que responen a dinàmiques sistèmiques que es manifesten en múltiples espais, des de rodatges i càstings fins a instàncies de formació i reunions de treball. Val a dir que, pel que fa als espais, els hem analitzat tant en la seva vessant física concreta (rodatges, residències i festivals, entre d'altres) com en la seva vessant més abstracta, en relació amb els àmbits professionals o laborals (publicitat, cinema, teatre, etc.) (taula 3).

Finalment, destaquem i analitzem també les respostes i reaccions a les violències. Això ens permet visibilitzar tant les estratègies de resistència, adaptació i resiliència com els costos personals i professionals d'aquestes experiències, i evidenciar la necessitat de mesures estructurals per abordar i prevenir aquestes pràctiques i formes de violència.

Taula 2. Pràctiques i formes de violència detectades al sector audiovisual²⁶

| PRÀCTIQUES I FORMES | MOTIU DE LA VIOLÈNCIA | AGENTS IMPLICATS | ESPAIS I ÀMBITS | RESPOSTES I REACCIONS |
|---|--|---|--|--|
| Violències físiques | LGTBIQA+ fòbia: Orientació sexual Masclisme Racisme | Equip de treball Institucions públiques Superior | Àmbit: cinema Àmbit: teatre Espai: festival Espai: rodatge | Autoqüestionament Malestar |
| Violències sexuals | LGTBIQA+ fòbia: Orientació sexual Masclisme | Equip de treball Superior | Àmbit: cinema Espai: festival Espai: rodatge | Canvi d'àrea o projecte Oblit Qüestionament del sector Salut mental |
| Violències verbals | Aspectisme Capacitisme Edatisme LGTBIQA+ fòbia: Identitat de gènere LGTBIQA+ fòbia: Orientació sexual Masclisme Racisme | Col·lega Empresa privada Equip de treball Superior | Àmbit: cinema Àmbit: publicitat Espai: formatiu Espai: rodatge | Adaptació Autoqüestionament Autoregulació Constància/resiliència Malestar Normalització Oblit Responsabilitat Salut mental Subversió |
| Homogeneïtzació, intercanviabilitat, segregació i encasellament | Capacitisme Intolerància religiosa LGTBIQA+ fòbia: Identitat de gènere LGTBIQA+ fòbia: Orientació sexual Masclisme Racisme Xenofòbia | Equip de treball Empresa privada Superior | Àmbit: cinema Àmbit: publicitat Espai: càsting Espai: residències i festivals Espai: rodatge | Adaptació Autoqüestionament Confrontació de l'estructura Constància/resiliència Malestar Normalització Qüestionament del sector Responsabilitat |

²⁶ Les subcategories que defineixen els motius de la violència, els agents implicats, els espais i àmbits i les respostes i reaccions estan ordenades alfabèticament.

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | | | | Subversió |
| Manca d'accessibilitat, <i>not welcomed</i> | Capacitisme Classisme LGTBIQA+ fòbia: Identitat de gènere Masclisme Racisme Xenofòbia | Empresa privada Equip de treball Institucions públiques Superior Universitats i escoles | Àmbit: cinema Espai: càsting Espai: formatiu Espai: residències i festivals Espai: rodatge | Abandonament del sector Adaptació Autoregulació Canvi d'àrea o projecte Constància/resiliència <i>Do it yourself</i> Normalització |
| Qüestionament, condescència, paternalisme, no ser escoltadi i <i>hepeating</i> | Capacitisme Edatisme Intolerància religiosa LGTBIQA+ fòbia: Identitat de gènere LGTBIQA+ fòbia: Orientació sexual Masclisme Racisme Xenofòbia | Audiència Col·lega Empresa privada Equip de treball Inferior Superior | Àmbit: cinema Àmbit: teatre Espai: formatiu Espai: reunió Espai: rodatge | Autoqüestionament Autoregulació Canvi d'àrea o projecte Confrontació de l'estructura Malestar Normalització Oblit Pedagogia Responsabilitat |
| Assetjament laboral (<i>mobbing</i>) | Edatisme LGTBIQA+ fòbia: Identitat de gènere Masclisme Racisme | Empresa privada Equip de treball Superior | Espai: rodatge | Autoqüestionament Canvi d'àrea o projecte Malestar Pedagogia |
| Violències econòmiques i burocràtiques | Classisme Edatisme Racisme Xenofòbia | Empresa privada Institucions públiques Superior | Àmbit: cinema Espai: formatiu Espai: rodatge | Adaptació Malestar Normalització |

Arribades a aquest punt, cal destacar que les formes de violència detectades durant l'estudi i organitzades a la taula 2 no són mútuament excloents. És a dir, una mateixa experiència pot aparèixer representada en dues o més de les categories establertes. Per exemple, una situació d'assetjament laboral pot incloure agressions verbals, una violència sexual pot contenir elements físics i verbals o una experiència de qüestionament pot venir acompanyada també de violència verbal. Malgrat aquestes interseccions, en aquest estudi optem per construir un mapatge al més ampli possible que ens permeti visibilitzar totes les experiències relacionades per als participants com a formes de violència. Aquesta estratègia ens ajuda a mostrar la complexitat amb què aquestes violències es manifesten als entorns laborals del sector audiovisual.

La nostra intenció és allunyar-nos de mirades simplificadores o jeràrquiques, i adoptar una aproximació complexa que permeti detectar i fer visibles les múltiples situacions de violència de manera conjunta. En aquest sentit, no restem importància a cap de les formes de violència identificades: totes, des de les més explícites —com les violències físiques o sexuals— fins a les més subtils —com el qüestionament o la condescència—, es consideren rellevants i mereixedores de

ser anomenades i analitzades dins el marc d'aquest estudi.

Com s'ha explicat a l'apartat anterior en relació amb l'anàlisi i codificació de les dades, per tal d'extreure el mapa de violències (taula 2) es van proposar codis amb definicions consensuades i revisades per diferents investigadores. La taula 3 presenta les definicions dels àmbits «agents implicats», «espai i àmbits» i «respostes i reaccions».²⁷ L'objectiu d'aquestes categories analítiques és ubicar la pràctica i forma de violència per entendre quins actors estan implicats (exercint directament la violència o no), en quins àmbits del sector audiovisual o en quins espais de treball es donen aquestes violències i quines reaccions o respostes expressen les participants davant les pràctiques o formes de violència experienciades o presenciades.

Taula 3. Relació de categories i subcategories identificades²⁸

| CATEGORIA | | SUBCATEGORIA | DEFINICIÓ |
|------------------|-------|------------------------|--|
| Agents implicats | | Audiència | Públic genèric del sector audiovisual. |
| | | Col·lega | Persona de la mateixa professió que la/li participant sense relació directa laboral. |
| | | Empresa privada | Entitats amb ànim de lucre del sector audiovisual o amb relació (productora, banc, plataforma audiovisual, etc.) |
| | | Equip de treball | Totes les persones que treballen amb la/li participant sense una jerarquia superior o inferior. |
| | | Inferior | Persona amb una jerarquia per sota de la/li participant, en un sentit laboral o formatiu. |
| | | Institucions públiques | Organismes públics (televvisions, ICAA, etc.) implicats en el sector audiovisual. |
| | | Superior | Persona amb una jerarquia superior de la/li participant, en un sentit laboral o formatiu. |
| Espais i àmbits | Àmbit | Cinema/televisió | Entorn professional relacionat amb la producció cinematogràfica. |
| | | Publicitat | Entorn professional relacionat amb la producció audiovisual amb finalitat comercial. |
| | | Teatre | Entorn professional relacionat amb la representació escènica. |
| | Espai | Càsting | Prova o selecció de professionals per a un treball audiovisual. |
| | | Festival | Esdeveniment de difusió d'obres audiovisuals. |
| | | Formació | Contextos d'aprenentatge i educatius en relació amb el sector. |
| | | Residència | Context de recerca o creació artística. |

²⁷ A la taula 3 es defineixen únicament les categories incloses a la taula 2 que, segons el parer de l'equip d'investigació, requereixen una explicació addicional per entendre la complexitat de l'anàlisi duta a terme.

²⁸ Les categories i subcategories estan ordenades alfabèticament.

| | | | |
|-----------------------|-----------|--|---|
| | | Reunió | Situació de trobada en context laboral. |
| | | Rodatge | Context de gravació. |
| Respostes i reaccions | | Adaptació | Ajust passiu o assimilació forçada a una situació problemàtica, incloent-hi la invisibilització d'aspectes propis per tal d'encaixar. |
| | | Autoqüestionament | Revisió pròpia en clau dubtosa buscant justificacions a la situació en l'entorn laboral o formatiu. |
| | | Autoregulació | Ajust conscient del propi comportament per evitar conflictes o riscos. |
| | | Canvi d'àrea o projecte | Trasllat d'un projecte o d'una àrea a una altra dins el sector audiovisual. |
| | | Confrontació de l'estructura | Enfrontament directe amb les dinàmiques o jerarquies del sistema. |
| | | Constància/resiliència | Capacitat de resistir i de constància davant l'adversitat. |
| | | Malestar | Sensació emocional negativa davant la pròpia situació en entorns laborals o formatius (frustració, esgotament). |
| | | Normalització | Acceptació o invisibilització d'una situació conflictiva. |
| | | Oblit | Supressió o evasió d'experiències viscudes. |
| | | Pedagogia | Actitud de sensibilitzar, educar o transformar a través del diàleg. |
| | | Qüestionament del sector | Posada en dubte de la pròpia permanència al sector audiovisual. |
| | | Responsabilitat | Pressió individual per representar un col·lectiu no normatiu. |
| | Subversió | Acció que desafia o altera les normes establertes sense buscar el conflicte directe. | |

a. Violències físiques: persistents en un sistema que les permet

L'agressió física o violència física sovint es presenta com una categoria clara en el marc de la violència masclista. En canvi, quan l'anàlitzem en el marc d'altres violències estructurals i simbòliques, com és el cas del racisme i la LGTBIQA+ fòbia, definir el concepte esdevé més complex. D'acord amb la Llei 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista, la violència física es defineix com «qualsevol acte de força contra el cos d'una persona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany». Aquesta definició, centrada en l'ús de la força i en la producció (o risc) de dany, pot ser interessant i útil en molts contextos,

alhora que presenta certes limitacions quan intentem aplicar-la a agressions que, sense implicar una lesió evident, tenen un fort component simbòlic, intimidatori, exotitzant o humiliant, especialment quan aquestes responen a motivacions racistes o LGTBIQA+ fòbiques. És per això que, en el marc d'aquest estudi, proposem entendre aquest concepte d'una manera més àmplia i lligada a allò estructural.

En aquest sentit, aquesta forma de violència és minoritària en les entrevistes fetes i només se n'han identificat quatre casos, un dels quals no es va produir en un entorn relacionat amb el sector cultural i, per tant, no s'inclou a l'estudi. Els **motius** d'aquestes agressions són **la LGTBIQA+ fòbia i el racisme**.

Per analitzar aquestes violències, és important observar qui en són els **agents**, i de quina manera **la posició de superioritat laboral pot influir en la seva perpetració**, així com el rol que les **institucions** poden tenir en la prevenció. L'Àlícia, directora que s'identifica com a lesbiana, relata:

Bé, en el cas de la pel·lícula que vaig fer, per part de la productora vaig patir violència i maltractament laboral. Sobretot per la meva orientació sexual i també per ser dona. Vaig patir violència psicològica, verbal i fins i tot física per part de la productora.

La relació jeràrquica que l'Àlícia descriu amb la seva agressora ens pot fer deduir que les violències que relata es veuen agreujades per la relació de poder contextual en què es produeixen. A més, el caràcter múltiple d'aquestes violències, en què s'interrelacionen les físiques, les verbals i les psicològiques, posa sobre la taula la vulnerabilitat que alguns directoris, especialment lis novells (i, per tant, lis que tenen menys capital cultural i simbòlic), poden arribar a tenir davant les seves productores, figures de màxim poder i autoritat a les produccions audiovisuals.

Cal destacar, però, que no totes les agressions físiques identificades es produeixen des d'una posició de vulnerabilitat jeràrquica, sinó que **també succeeixen a pesar d'ocupar la persona agressora i l'agredida un poder contextual semblant**. Aquest seria el cas que explica la Mariana, una directora de teatre afrodescendent, a qui el director de sala li va tocar els cabells sense permís:

Es muy fuerte tener que ocupar sitios de personas blancas privilegiadas, y aunque tenga ese espacio de poder, sufres agresiones. Como estar dirigiendo una obra de teatro y que el director de la sala me tocara el pelo... Darte cuenta de que da igual, sigues siendo una tía negra a la que el director le parece genial venir por detrás y tocarte el pelo.

Aquest testimoni evidencia com operen el racisme i el masclisme estructural, ja que fins i tot quan una dona negra està en una posició de lideratge, com és la direcció, pot ser víctima d'una agressió per part d'una persona amb un rol de jerarquia similar, fet que posa en dubte la seva autoritat i l'exotitza.

Aquest tipus de violència no es pot situar estrictament dins el marc de la violència física segons els criteris legals mencionats anteriorment, però considerem necessari incloure-la en aquest apartat, ja que es tracta d'una acció exercida directament sobre el cos i, per tant, pot ser considerada una forma de violència física.

Les violències analitzades fins ara s'emmarquen en els **àmbits laborals del cinema i del teatre**, però poden donar-se també en **contextos** que podem definir com a **satèl·lit**, com per exemple aquells relacionats amb els **espais de visibilitat professional i de promoció del talent com són els festivals**. Aquest és el cas de la Sílvia, una cineasta lesbiana d'uns trenta anys que relata que va patir una agressió física al carrer per motiu de l'LGTBIQA+ fòbia quan assistia a un festival de cinema:

Fue la primera vez que algo que yo hacía se cogía en un festival. Fue el estreno de mi primera peli, en un festival en el norte de Europa. A la salida de una actividad, no fue dentro del festival en sí, nos pegaron por la calle a mí y a otra persona queer.

Tot i que l'agressió no es produeix dins del recinte del festival, aquesta esdevé inseparable del context, ja que té lloc just a la sortida d'una activitat i afecta persones que participen del festival. En aquest sentit, entenem que la frontera entre espai públic i espai institucional és més complexa que un «dins» i «fora» de l'edifici on es desenvolupen les activitats oficials. En altres sectors professionals, el desplaçament a una altra ciutat o país per motius vinculats a l'activitat laboral s'identificaria com un viatge de feina. No obstant això, en l'àmbit audiovisual, i especialment en actes com els festivals, les fronteres entre feina, promoció i socialització es dilueixen. La Sílvia afegeix:

Como que el festival no era responsable. Pero... no hizo una gestión... muy cuidadosa... quizá faltan también protocolos para gestionar estas situaciones cuando pasan en el contexto de un festival o algo así. Aunque no hayan sucedido dentro, propiamente.

Aquest testimoni evidencia com espais destinats a la celebració i el reconeixement professional es poden convertir en escenaris de vulnerabilitat per a identitats sexe-gènere dissidents.

Seguint amb el testimoni de la Sílvia, analitzem ara les **respostes i reaccions** a les violències físiques viscudes. En el seu cas, cal parar atenció a la reacció del festival:

Se trató de una gestión muy rápida en la que hubo cierta presión por parte del festival para que denunciásemos a la policía, por ejemplo; emitieron un comunicado con nuestros nombres, y se involucró a la prensa para que se hiciese eco de la agresión y de la respuesta e implicación del festival (con el consiguiente nivel de exposición pública para nosotros, etc.).

Siempre es difícil reaccionar ante estas situaciones, pero se me hizo violenta la rapidez con la que se intentó gestionar todo el asunto, sin poner en el centro las necesidades o la voluntad de las personas agredidas o sus tempos para procesar lo sucedido y qué hacer al respecto.

El seu testimoni fa palès com, 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. En aquest cas, publicar-ne els noms sense el seu consentiment és un clar cas de revictimització²⁹ i violència institucional. Per tancar amb la Sílvia, en recuperem una darrera reflexió:

Creo que es algo que los protocolos deberían tener en cuenta, creo que hay un riesgo de que se conviertan en herramientas para que las instituciones puedan decir que «lo hacen bien», en lugar de poner atención a las necesidades y demandas de las personas agredidas.

De les altres dues violències físiques descrites, les reaccions de l'Àlicia i la Mariana són **l'autoqüestionament i el malestar**, respectivament. En el cas de la Mariana, cal destacar que mentre

²⁹ Segons la RAE, la revictimització és una nova agressió que pateix la víctima durant el procés judicial. En l'estudi de Mantilla (2015) sobre la revictimització com a causa del silenci de les víctimes, es distingeix entre diferents formes de victimització: la «victimització primària», derivada de l'impacte traumàtic d'un fet delictiu; la «victimització secundària», que es produeix com a conseqüència de la relació o l'encontre entre la víctima i el sistema jurídicopenal –incloent-hi tots i cadascun dels operadors que hi intervenen–, i la «victimització terciària», entesa com el senyalament social cap a la víctima i l'oblit per part de l'Estat (sigui per la dilatació del procés, la manca de reparació, etc.), fet que implica l'allargament dels procediments sense oferir una resposta efectiva a les víctimes.

que ella explica que es va sentir violentada, la resposta a l'agressió la va dur a terme una companya:

Una persona blanca que estaba conmigo saltó y le dijo «esto no se hace». Le dio una lección y menos mal. Debería ser yo, pero no puedo... me sigo sintiendo violentada... y discriminada efectivamente.

El seu testimoni reflecteix les **dificultats que les persones que pateixen les violències poden tenir per respondre** en el moment, molts cops a causa de l'impacte de l'agressió.

En aquest cas, qui reacciona és una persona blanca, cosa que ens convida a reflexionar sobre la responsabilitat d'intervenir des del privilegi, sempre evitant el paternalisme i d'acord amb la voluntat de qui ha patit la situació. Alhora, ens fa pensar sobre quins cossos i identitats poden respondre a les violències i en quins contextos ho poden fer sense patir represàlies.

b. Violències sexuals: «Et tocaven el cul, et sexualitzaven...»

Dels testimonis recollits a través de les entrevistes es desprenen quatre agressions relacionades amb la violència sexual. L'Organització de les Nacions Unides, en la Resolució 48/104 de 1993, parla de violència contra la dona com:

Tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tingui o pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada.

Dins d'aquesta violència contra les dones hi ha la violència sexual com una de les principals manifestacions, i que l'Organització Mundial de la Salut (OPS, 2013) defineix com qualsevol acte de naturalesa sexual que ocorre sense el consentiment de la persona, independentment de la relació amb l'agressor o l'àmbit en què es produeixi.

Les violències sexuals poden incloure elements físics o verbals, però en aquest estudi figuren com a categories separades les violències sexuals, les agressions físiques i les agressions verbals precisament perquè les primeres responen a tot un dispositiu estructural de violències l'eix del qual és la vulneració de la llibertat i l'autonomia sexual de la víctima, i considerem que donar-los entitat

per si mateixes també ajuda a seguir visibilitzant-les i donar-los la importància que requereixen.

La Natàlia, una dona en la trentena que va començar la seva carrera professional com a auxiliar de càmera, ens parla d'aquest tipus de violències i afirma que estaven normalitzades una dècada enrere dintre del sector: «Et tocaven el cul, et sexualitzaven... i sí, era una cosa normal fa deu anys.»

Tot i que el **masclisme** és el **motiu** més comú de la violència sexual, en algunes ocasions també emergeix la **LGTBIQA+ fòbia** (orientació sexual) com un motiu destacat. La Míriam, una dona lesbiana, s'expressa de manera similar a la Natàlia en parlar de l'ambient masculinitzat que impera en la indústria treballant amb tècnics de l'audiovisual. Ella explica que ha viscut situacions de burla i agressions de caràcter sexual durant un rodatge per part de l'equip de companys homes: «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.»

Els testimonis recollits posen de manifest que les violències sexuals poden **combinar la violència de gènere i el masclisme amb la LGTBIQA+ fòbia**. A més, en el cas de la Míriam, s'observa una clara trivialització de la violència sexual, ja que s'emmarca en un context de «broma», fet que evidencia fins a quin punt l'assetjament es pot normalitzar dintre d'un ambient laboral que està fortament masculinitzat, com és el cas dels rodatges.

En relació amb els **agents** implicats, es detecta que els subjectes agressors en els casos relatats per les participants són principalment **homes vinculats a l'entorn laboral de les víctimes**, sigui com a **superiors** jeràrquics a la feina o al sector o com a **membres del mateix equip** de treball. La Teresa era l'única dona en el seu equip de treball dins d'una cooperativa en el moment en què va experimentar una situació amb un superior que «es comportava molt malament amb les treballadores». La manera com ho expressa la Teresa denota que ella percebia alguna cosa relacionada amb allò sexual i, a més, confereix importància al fet que era l'única dona de l'equip: «Al final tot es creuava i hi havia una clara capa de misogínia i jo era l'única noia de l'equip.»

Els **espais** en què es donen aquestes agressions responen sobretot a entorns laborals com **rodatges i festivals**, especialment relacionats amb l'**àmbit del cinema**. La Noèlia, que aleshores era una estudiant jove, relata comportaments invasius, «[...] me empezó a tocar», per part d'un crític de cinema, a qui descriu com «supergran», durant la projecció d'una pel·lícula en un festival espanyol. La manera com la Noèlia explica la situació i les persones implicades ens ajuda a entendre que es tracta d'una relació desigual de poder. Aquesta persona «supergran», sigui per la seva trajectòria dins el sector o per l'experiència de l'edat, es posiciona en una situació de poder i autoritat respecte a la

Noèlia.

Aquestes dades apunten cap a una violència de caràcter estructural, inserida dins les dinàmiques habituals de funcionament de la indústria. Resulta especialment rellevant destacar que aquestes pràctiques no es produeixen exclusivament en contextos de relacions de poder verticals, sinó també entre persones amb el mateix rang professional. El poder, en aquests casos, no es deriva únicament de l'estructura laboral jeràrquica, sinó que està profundament arrelat en les estructures patriarcal que travessen el sector. Tot i que els testimonis recollits són en passat i parlen, fins i tot, de fa una dècada, les respostes i reaccions de les participants denoten que continuen passant encara avui dia, a pesar de no estar tan normalitzades com abans.

Les **respostes** de les víctimes segueixen un patró que, en molts casos, passa per **no saber o no poder reaccionar en el moment de l'agressió**, la qual cosa incideix en la naturalesa estructural de les violències sexuals, ja que es tracta de violències tan normalitzades que a les supervivents, en molts casos, els resulta difícil poder identificar-les o fer-les visibles. Cap de les agressions descrites en aquesta secció es va denunciar. En aquest sentit, cal tenir en compte també la vulnerabilitat de les víctimes que relaten aquests testimonis —única dona a l'equip, estudiant jove que acaba de començar al món de l'audiovisual, etc.—, que pot haver influït en el fet que no hagin denunciat o visibilitzat les experiències de violència viscudes fins temps després.

Identifiquem dues respostes predominants per part de les participants a aquestes violències: l'oblit i el canvi de sector, d'àrea o de projecte. El primer tipus de resposta suposaria un **oblit de la violència o la minimització dels fets viscuts com a mecanisme de defensa** dins el sector, és a dir, treure importància a una violència patida per tal de poder continuar al sector. La Miriam, per exemple, quan és preguntada per situacions en què ha estat discriminada o agredida, comença afirmant «que m'ho hagin dit directament, no, però coses subtils sí», tot i que, al final, una estona després de conversar sobre el tema, acaba relatant que la sexualitzaven o li tocaven el cul en entorns laborals. A la mateixa pregunta, la Noèlia comença la resposta igual («No... mai alguna cosa superevident») i acaba explicant l'agressió d'un crític de cinema sobre la qual ella va prendre consciència més tard: «Ara, amb el temps, hi he pensat... “qué asqueroso este tío”.»

Respecte al segon tipus de resposta imperant en els testimonis, el **canvi de sector, d'àrea o de projecte** també és un **mecanisme de defensa** per part de les supervivents i implica abandonar aquells espais percebuts com a violents o on s'ha patit alguna violència, la qual cosa pot reforçar la masculinització d'aquests espais, però també implica la desprotecció de les víctimes, que no troben mecanismes que les protegeixen per poder-s'hi quedar. La Natàlia explica que es va allunyar de

l'àmbit del cinema i ara intenta treballar en espais menys masculinitzats o directament no mixtes. És a dir, en el seu cas, va ser conscient de l'entorn violent i de les agressions patides i la seva reacció per protegir-se va ser abandonar aquells entorns, la qual cosa té una incidència en la llibertat i les oportunitats de les dones en la indústria de l'audiovisual.

En un altre cas, el de la Valèria, professional de la producció, **l'assetjament sexual la fa témer i posar en dubte la seva carrera professional** i té un clar impacte en la seva salut mental:

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 meua carrera no seguiria... i vaig posar en dubte la meua carrera. Em va trasbalsar molt.

c. Violències verbals: directes, indirectes, del dia a dia

En el marc d'aquest estudi, entenem per **agressió verbal** qualsevol resposta oral que pugui resultar nociva per a l'altra persona, sigui mitjançant insults, amenaces o comentaris de rebuig (Carrasco Ortiz i González Calderón, 2006, p. 11). Aquesta definició es complementa amb altres aportacions que amplien la comprensió del concepte. Per exemple, Resett (2020) assenyala que el *bullying* es pot dur a terme de diferents formes, incloent-hi les verbals, que suposen posar sobrenoms, burlar-se o insultar, entre d'altres. En la mateixa línia, Moreno-Jiménez, Díaz-Gracia i Garrosa Hernández (2012) es basen en estudis previs per definir l'abús verbal com una manifestació particular de conducta agressiva que es vehicula mitjançant l'ús del llenguatge, sigui a través de sarcasmes, crits o insults.

Des de la nostra perspectiva, aquestes definicions presenten un enfocament limitat, ja que no inclouen formes d'agressió verbal que, tot i no ser directament amenaçadores, insultants o de rebuig, tenen una base discriminatòria, conscient o inconscient, ja que estigmatitzen i violenten certes persones o col·lectius amb els quals els participants de l'estudi es poden sentir identificats o part d'aquests.

Entre les agressions relatades per les persones entrevistades, les verbals són la forma de discriminació més freqüent. Aquestes violències es donen, principalment, per **motius racistes i masclistes**, però **també per motius relacionats amb l'LGTBQIA+ fòbia (orientació sexual i identitat**

de gènere), l'aspectisme, l'edatisme i el capacitisme. Això posa en relleu que aquest tipus de violència no es dona per un únic motiu, sinó que s'identifiquen diversos eixos d'opressió (Rodó-Zárate, 2021) i esdevenen una expressió quotidiana i normalitzada de la violència i discriminació estructural. És important assenyalar que moltes de les violències verbals que s'observen a continuació es desenvoluparan de manera detallada més endavant en diferents apartats, com els que analitzen el qüestionament, el *hepeating*, la condescendència i el paternalisme o la pràctica *not welcomed*.³⁰

En aquest sentit, hem definit la manera en què es produeixen aquestes agressions en dues tipologies: directes o indirectes.

La distinción entre agresión directa e indirecta hace referencia a la visibilidad y proximidad del autor de la conducta agresiva, de manera que se denomina agresión directa a aquella que se realiza abiertamente sobre la víctima (ya sea en forma de ataques físicos o verbales), e indirecta a la que se ejecuta sobre sus posesiones, estatus o relaciones (Sánchez *et al.*, 2011, p. 36).

Les **agressions verbals directes** detectades són aquelles accions verbals explícites dirigides a una persona a través d'insults o comentaris. Algunes de les situacions que detallen les entrevistades són comentaris on hi ha una clara mostra de sorpresa o incredulitat. Aquest seria el cas de la Gisele, una dona afrodescendent que explica una situació de racisme estructural i expectativa normativitzada dins l'àmbit professional:

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.

Com es desprèn del comentari de la Gisele, l'equip amb qui va anar a treballar no s'esperava que fos una dona negra qui ocupés un lloc de visibilitat i projecció de cara al públic o representés l'empresa. Aquest testimoni posa de manifest com el racisme estructural s'infiltra en les interaccions quotidianes dintre de la indústria de l'audiovisual. Els estereotips i les expectatives socials estan condicionant la percepció de l'equip sobre el lloc que pot ocupar la Gisele o no dintre de la professió.

³⁰ Com s'explica a la secció «Mètode», les categories creades per analitzar les formes de violència i que estructuraven les diferents seccions de resultats d'aquest estudi no són mútuament excloents. Per aquest motiu, alguns exemples que es presenten en aquesta secció també poden aparèixer en altres apartats. Aquesta no exclusivitat no és pròpia només d'aquestes dues seccions, sinó que és una característica recurrent a tot l'estudi. Val a dir, però, que tot i que al llarg de l'estudi moltes formes de violències prenen formes verbals, en aquest apartat ens centrem en especial en aquelles que ho són més exclusivament.

Aquest exemple ens mostra com les persones racialitzades sovint han de fer front a aquesta mena de violències verbals —en forma de sorpresa— que revelen un racisme més profund.

Similar és el cas de la Sara, una dona d'origen indi que tot just ha acabat els estudis de guió i es troba a l'inici de la seva carrera professional, amb una experiència limitada a les pràctiques. Durant l'entrevista, la Sara explica comentaris que ha patit que combinen prejudicis racistes i masclistes i com aquests poden afectar en la percepció de les seves capacitats i la seva credibilitat professional, alhora que evidencien desconfiança:

També m'ha passat algun cop de tenir entrevistes i sentir-me la veu per telèfon i tot bé, i en veure'm dir-me «no esperava que fossis així», perquè la gent no s'ho espera [que siguis una persona racialitzada]. Per exemple, una vegada havia de conduir un jeep d'aquests grans, i una dona em va dir «No sé si el meu home se'n fiarà de tu», i jo vaig demanar [per què] i em va dir «perquè el meu home no se'n fia gaire de com condueixen les dones...», i després em va assenyalar la meua pell com insinuant que era un problema més.

Aquests **comentaris relacionats amb la percepció de les capacitats i la credibilitat professional** sovint són formes de deslegitimació simbòlica que actuen com un mecanisme per mantenir l'ordre preestablert al sector audiovisual. A més, el testimoni de la Sara posa en relleu com l'imaginari dominant dins la indústria audiovisual és blanc. La sorpresa o incomoditat davant la presència d'una dona racialitzada en aquest context professional no és una casualitat anecdòtica, sinó que és un reflex d'aquest imaginari exocent que acaba associant la professionalitat, competència o normalitat amb les persones blanques. La frase «no esperava que fossis així» després d'haver-se comunicat prèviament per telèfon ens mostra com la veu, quan no va acompanyada d'una imatge, permet imaginar una identitat aparentment «neutra», però esbiaixada, ja que és blanca per defecte. Això mostra fins a quin punt les persones blanques són el marc de referència que, per tant, no és discutit.

En un context aparentment menys agressiu, trobem el que explica la Diana, una creadora migrada i racialitzada, que relata una situació viscuda amb una col·lega professional quan parlaven d'una convocatòria d'un programa d'acompanyament per a directores i guionistes: «En una conversación le dije (a una chica catalana) que no tenía muchas esperanzas en ser elegida (en la convocatoria) y me dijo: “¿Por qué no? Si tú eres morenita”» Tot i el to informal i aparentment «amigable», aquest comentari constitueix una forma de violència simbòlica i d'agressió verbal basada en una deslegitimació que, tot i que es presenta de manera subtil, és molt profunda. Entenem la violència

simbòlica com una forma de violència que s'exerceix de manera subtil i sovint imperceptible, perquè les relacions de desigualtat es naturalitzen i s'assumeixen com a legítimes, fins i tot per part de les persones dominades (Bourdieu, 1998). En aquest cas, reduir les seves opcions al fet de ser «morenita» qüestiona el seu mèrit i invalida la seva trajectòria, insinuant que el seu accés es deu al favoritisme —i no a la qualitat del seu treball— o a una imatge «diversa» que cal cobrir en aquesta mena de convocatòries. A més, l'ús del diminutiu *morenita* disfressa d'amistosa una expressió que infantilitza la interlocutora i la presenta com una presència agradable però no professional. Es reforça, d'aquesta manera, un imaginari racista i paternalista, on la Diana és vista com la quota de diversitat i no com una igual amb els seus propis mèrits.

Així mateix, algunes de les agressions verbals directes sovint es formulen en forma de preguntes aparentment inofensives, però amb una forta càrrega de **deslegitimació identitària**. Aquest és el cas de l'Alex, una persona trans no binària a qui **li demanen de manera insistent què diu el seu DNI**:

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.

Aquest tipus de preguntes actuen com a mecanisme transfòbic que reitera una sospita latent que posa en dubte la identitat de gènere de l'Alex. A través del seu testimoni, també destaca que sovint ha de corregir altres companyes de feina en relació amb el seu gènere, identitat o pronoms. Aquesta és una vivència que pateixen habitualment les persones trans i que pot implicar un desgast emocional com el que relata l'Alex.

De la mateixa manera, l'Aislinn, una professional asiaticodescendent, descriu la insistència en què **li demanen pel seu origen**, com una forma d'hostilitat normalitzada: «Etic acostumada a conuiu amb preguntes, assumpcions... El clàssic “pero de dónde”.» Tot i que la pregunta pot semblar banal, la seva repetició insistent busca una resposta més «autèntica» i funciona com un mecanisme d'exclusió simbòlica, en tant que qüestiona la pertinença implícitament nacional o cultural de l'Aislinn. De fons, hi ha el prejudici racista que les persones racialitzades no pertanyen plenament al territori.

Tot i que la majoria de les agressions verbals directes descrites a les entrevistes són **motivades pel racisme**, en trobem d'altres que succeeixen a causa de **la LGTBIQA+ fòbia** (per orientació sexual i identitat de gènere). Destaca la situació relatada per la Paula, que explica una entrevista de feina que va fer en una empresa del sector publicitari:

[...] 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.»

Es tracta d'un testimoni de **violència i discriminació laboral lesbòfoba**, que té també el masclisme i la plumofòbia a la seva base, en objectificar les dones i negar oportunitats professionals a aquelles que no encaixen en els cànons heteronormatius.³¹ Aquesta situació connecta amb la de moltes persones LGTBIQA+ al mercat de treball català, en què, segons la UGT i l'Observatori contra l'Homofòbia, hi va haver un alarmant augment del 20 % de la violència LGTBIQA+ fòbica al 2023 (UGT, 2023).

Pel que fa a les **agressions verbals indirectes**, en el marc d'aquesta recerca proposem ampliar la definició d'*agressió indirecta* per incloure formes de violència que sovint s'expressen de manera subtil o normalitzada en el si de les interaccions socials, com comentaris ambigus que poden camuflar-se com a bromes, insinuacions o opinions relacionades amb diferents formes de discriminació, en presència de les persones entrevistades, malgrat que no estiguin adreçades a elles directament.

Les agressions verbals indirectes detectades en l'anàlisi de les entrevistes es basen principalment en expressions que reforcen estereotips i perpetuen desigualtats. Com a exemple, la Jenny, una dona negra treballadora del sector, explica una situació racista:

Estar a la feina aguantant comentaris de merda com «es que esto me pone negra». I clar... Tu estàs allà en una posició de... Estàs en una situació supervulnerable...

Similar és el cas de l'Alex, persona trans no binària, que també expressa que al seu entorn laboral

³¹ Ventura (2019) aborda el concepte d'*heteronormativitat* destacant que es tracta d'un terme encunyat per Warner (1991) que serveix per explicar i posar en relleu l'existència d'un sistema social, cultural i ideològic que privilegia l'heterosexualitat. L'heteronormativitat naturalitza la correspondència entre sexe i gènere, així com les relacions afectives, sexuals i econòmiques entre homes i dones, tot rebutjant, invisibilitzant i presentant com a desviació o anomalia qualsevol altra forma de conducta o orientació sexual.

es fan comentaris discriminatoris de manera normalitzada i amb certa freqüència en espais compartits, sense cap mena de filtre ni de consideració per qui hi ha present:

Es que... o sea, yo como foco ser discriminade no. Sí que he tenido situaciones en las que de pronto se dice algo misógino, homófobo, tráfobo y estando yo allí... pero no que a mí directamente me digan X.

Per últim, la Paula també explica un comentari amb una gran càrrega grassòfoba i sexista per part d'un superior: «L'altre dia vaig presentar una foto d'una dona grassa i el meu *jefe* me la va fer treure dient "quita a esa gorda".» En aquest cas, la Paula reflexiona sobre el comentari del superior; en fer-ho, qüestiona el biaix de gènere implícit en aquesta violència i assenyala la desigualtat en la manera com es valoren i es tracten els cossos segons el gènere: «Si fos un home *gordo*, seria igual?, o és perquè és una dona gorda, que me la fas treure?»

Aquests tres casos ens ajuden a entendre com les agressions verbals en els entorns laborals no sempre es manifesten de manera directa, però sí indirecta, i, fins i tot, de manera sistèmica i naturalitzada, a través de comentaris racistes, misògins, homòfobs, transfòbics i grassofòbics, entre d'altres. Es tracta de **comentaris que es fan amb quotidianitat i sense filtres**. I, encara que no vagin dirigits explícitament contra una persona —es tracta d'agressions verbals indirectes—, sí que posen en una situació de vulnerabilitat constant aquestes persones, ja que les seves identitats no només no es tenen en compte, sinó que són violentades i marginalitzades contínuament. El testimoni de l'Alex és particularment il·lustratiu en aquest sentit, ja que destaca que aquests comentaris es fan «estando yo allí», fet que posa en relleu la manca de reconeixement i consideració cap a la persona i la normalització d'aquestes violències.

Pel que fa als **agents** implicats en les agressions verbals, tant directes com indirectes, l'anàlisi de les entrevistes posa de manifest una qüestió rellevant: la gran **diversitat de perfils** de les persones que exerceixen aquestes violències. Es tracta d'una tendència que també s'observava en el cas de les agressions físiques. Com es desprèn dels testimonis de les participants, les agressions poden provenir de qualsevol posició dins de l'estructura laboral, siguin caps, **persones en rols inferiors, col·legues de professió o persones que són part de l'equip de treball**. Aquesta diversitat mostra que es tracta de violències que no responen a un perfil concret, sinó que poden ser exercides per qualsevol persona, independentment del càrrec, el gènere o el context. Això reflecteix com les discriminacions estructurals, com el racisme, el masclisme o la LGTBIQA+ fòbia, es reproduïxen i es normalitzen en el dia a dia, més enllà de la jerarquia formal. Destaca, a més, el cas de l'Alex, que descriu «la empresa

muy grande y con muchos fondos públicos» com a agent de la violència, i que relata un ambient LGTBIQA+ fòbic generalitzat.

Aquesta mena d'agressions, principalment les indirectes, es filtren en els diferents **espais laborals del sector, des de rodatges fins a reunions, entrevistes de feina** o, fins i tot, **converses informals** entre treballadoris. Destaca, a més, que s'han trobat en els diferents àmbits laborals de l'audiovisual: publicitat, cinema i televisió.

En aquest punt, és important també destacar que la capacitat de reconèixer una agressió verbal o simbòlica com a tal no és homogènia entre les persones entrevistades, fet que impacta en les seves respostes a les violències. Algunes identifiquen clarament l'impacte d'aquests comentaris i en parlen com una forma de violència que les travessa. D'altres, però, afirmen no haver patit cap discriminació i, tot seguit, relaten situacions carregades de comentaris que podrien ser llegides com a agressions verbals o altres formes de violència.

Aquest és el cas de la Sara, dona d'origen indi a l'inici de la seva carrera professional, qui, inicialment, afirma no sentir-se discriminada a l'entorn laboral: «Penso que no, o no explícitament.» No obstant això, tot seguit, descriu comentaris de caire racista i masclista a l'entorn laboral: «Alguns comentaris que deixaven anar no cap a mi, sinó en general, que es veien amb un cert punt de racisme i masclisme interioritzat.» A la Sara mateixa, quan se li pregunta si creu que la seva carrera s'ha vist limitada per algun motiu, respon: «No. És a dir, no, però perquè jo no ho he permès. Jo tiro cap endavant i vull creure en els meus projectes i soc molt insistent [...]» Una reacció de **constància i resiliència** davant un món estructuralment racista.

En general, les **respostes** a les situacions de violències verbals són **diverses i complexes**, ja que en molts casos es tracta de situacions en què lis entrevistadis es troben al seu dia a dia. És interessant el ventall de reaccions que la Gisele relata davant les agressions verbals que viu a la feina. Aquestes viatgen des de la **normalització** fins a la **constància/resiliència**, passant per l'**autoregulació**.

Així, comença el seu testimoni amb un «[...] clar, és que, tristament, moltes d'aquestes situacions les tinc interioritzades des de fa tants anys... ja ni les detecto...». Aquest fragment deixa entreveure com la quotidianitat de la violència et pot dur a integrar-la. I segueix poc després relatant els mecanismes de supervivència davant aquestes situacions:

Jo ja m'he generat els meus mecanismes perquè no m'afecti a nivell personal. [...] Jo tinc la meua cuirassa... i soc conscient que no només vaig a fer la meua feina sinó que també té un valor social perquè soc un referent per a la comunitat racialitzada, i per això vaig cada dia forta per molt que em pugui dir la gent.

Aquest fragment mostra com, més enllà de la «cuirassa» descrita, la connexió amb un objectiu més profund, com és el fet de ser referent d'una comunitat, és una de les vies que troba la Gisele per seguir amb la feina.

Semblants són les respostes que explica la Jenny, que descriu la necessitat de fer una valoració del que implica respondre o no a comentaris com aquest i assumir, finalment, que el silenci pot ser una manera de protegir-se davant de possibles represàlies:

Què fas? Dius *algo* i et poses en perill «sent la problemàtica» i que la direcció se't posi de cul o et faci fora... He de decidir constantment quant vull patir, fins on deixo que passin les coses o fins on m'hi fico, i això vol dir quanta ansietat em suposarà... O quantes hores de teràpia... A cada projecte has d'estar valorant, tota l'estona, què suposarà a nivell emocional i a nivell de quant vull entrar en aquesta batalla. Perquè saps que passaran coses segur.

En el seu cas, la racionalització d'aquestes vivències esdevé un mecanisme per tractar de gestionar-les. Cal posar sobre la taula, a més, les conseqüències que la **deshumanització, la cosificació i el qüestionament constant de la vàlua professional de les persones racialitzades** tenen sobre la seva **salut mental**, com explica l'article publicat el 2024 per la Confederació de Salut Mental España (Muñoz Calvo *et al.*, 2024) o l'informe *El impacto del racismo en España* (Suso Araico *et al.*, 2025).

En una línia semblant, trobem l'**impacte psicològic que la discriminació trànsfoba i lesbòfoba** pot tenir amb el comentari de l'Alex sobre l'empresa on treballava («daba bastante miedo»), i, especialment, amb **el relat de la Paula**: «Això et fa sentir molt insegura. Perquè a més són coses que no vols ni pots canviar, ni has de canviar.» De situacions com aquestes, se'n deriva que el 28,7 % de la població LGTBIQA+ a Catalunya oculta la seva orientació sexual a l'entorn laboral, segons una enquesta feta per UGT Catalunya (2022).

d. «Tu mai faràs de catalana»: homogeneïtzació i segregació a la indústria audiovisual

A l'estudi s'han identificat formes de violència a les quals hem denominat *homogeneïtzació* i *segregació*. Es tracta de pràctiques que normalment recauen sobre persones que formen part de col·lectius infrarepresentats i, per tant, responen a motius de masclisme, racisme, LGTBIQA+ fòbia o capacitisme, entre d'altres.

En el cas de **l'homogeneïtzació**, ocorre quan les persones d'un **determinat col·lectiu o comunitat són agrupades** dins d'entitats més àmplies, cosa que **provoca que s'anul·lin la personalitat i les característiques individuals de cadascun dels seus membres**. És un concepte semblant al que la psicologia social ha identificat com a *estereotip*, definit com les «generalitzacions sobre grups socials, o les característiques que són atribuïdes a tots els membres d'un determinat grup, sense tenir en compte les variacions que hi ha entre membres d'aquest grup» (Seiter, 1986, p. 15). L'homogeneïtzació produeix, com a conseqüència, una pràctica que consisteix a tractar les persones que pertanyen a determinats col·lectius com a peces intercanviables, similars les unes a les altres, sense considerar-ne la individualitat i reduint les seves identitats a estereotips.

En relació amb la **segregació**, es refereix a aquelles pràctiques discriminatòries que **releguen les persones que pertanyen a determinats col·lectius a espais marginals**, allunyats d'aquells espais centrals del sector audiovisual que solen estar vinculats a la notorietat, la visibilitat i la presa de decisions. La segregació, com a conseqüència, produeix encasellament, ja que les persones que la sofreixen poden acabar ocupant de forma reiterada els mateixos tipus de rols, funcions o posicions, cosa que limita les seves oportunitats de desenvolupament professional i el seu reconeixement dins del sector.

Aquesta secció de l'estudi es divideix en dos subapartats per poder aprofundir en les dues formes de violència descrites.

i. «És igual qui faci el paper»: homogeneïtzació i intercanviabilitat

Les pràctiques de violència identificades sota aquesta nomenclatura estan vinculades principalment a **motius de masclisme, racisme i capacitisme**. Diverses entrevistes mostren com

l'homogeneïtzació afecta directament el desenvolupament professional de les persones racialitzades, com en el cas de la Linh, una actriu d'origen asiàtic que en un projecte audiovisual tenia el personatge de «científica asiàtica». «No tenia nom ni res, però era asiàtica, és igual de quin país. [...] Ningú diu que ets europea.» Com explica la Linh, la identitat del personatge es reduïa exclusivament al seu origen ètnic («no tenia ni nom»), la qual cosa no solament reproduïx estereotips a través de la representació mediàtica que es fa —com el de la persona asiàtica associada a professions científiques o tècniques—, sinó que també té un impacte directe sobre la trajectòria com a actriu de la Linh. El seu perfil pot quedar associat a aquesta mena de papers marcats per etiquetes racials i narratives simplificades, i això, a la vegada, pot limitar la seva versatilitat interpretativa, fet que contribueix al seu encasellament i dificulta l'accés a rols més diversos, complexos o protagonistes.

Un altre exemple molt clar de com impacta la reducció dels professionals a una visió esbiaixada de les seves identitats en les seves carreres l'exposa l'Olivia, actriu asiaticodescendent:

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

El seu testimoni demostra com la persistència d'estereotips racistes en relació amb quines identitats poden encarnar quins personatges coarta la carrera i les opcions professionals d'aquestes actrius. Passa una cosa semblant amb la Jenny, actriu afrodescendent:

Vaig tenir una conversa amb les meves representants... i vaig parlar amb elles per dir «esteu tenint problemes per presentar-me com a dona negra?», i em van dir «mira, amb tota la sinceritat, no està sent fàcil i estem trobant gent que s'hi posa molt de cul».

Aquesta lògica reforça una forma de discriminació estructural que converteix la identitat d'una persona en una barrera professional, tal com certifica l'últim informe *Diamond* (2020) dut a terme per Creative Diversity Network. En la seva anàlisi exhaustiva de la diversitat a les principals cadenes de televisió del Regne Unit, aquest informe afirma que les persones que s'identifiquen com a negres, de l'Àsia oriental o d'un altre grup ètnic tenen més probabilitats de contribuir a la pantalla amb un paper secundari que amb un de principal.

Com a conseqüència, té lloc la **intercanviabilitat**, tal com també explica la Jenny:

És molt fort que quan busquen una persona diversa [...] pot servir qualsevol persona negra, és com que és igual qui faci el paper, simplement «queremos una negra».

Com pot observar-se en les paraules de la Jenny, aquesta pràctica homogeneïtzadora dona com a resultat la intercanviabilitat de professionals racialitzadis a causa de la pervivència d'estereotips racistes. Aquests no són casos aïllats; la Isabel, una actriu d'origen romaní, a l'entrevista n'explica exemples similars, com ara en una ocasió que li van oferir interpretar un paper de dona magrebina:

Jo precisament començo a treballar perquè al càsting demanaven persones gitanes, no perquè fos actriu. I després, el segon paper que vaig fer va ser de noia magrebina i suposo, no ho sé, però m'imagino que ells pensaven «és morena... Pot colar com a dona magrebina».

Els **agents** que participen en aquestes pràctiques i formes de violència estan sempre **vinculats a posicions superiors i de presa de decisions** en la indústria audiovisual: **direcció de càsting, direcció o producció**, entre d'altres. Però també en trobem exemples de persones en els **equips de treball**, com representants o agències de publicitat, tal com explica la Isabel:

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.

Com pot observar-se, la Isabel no solament veia limitades les seves oportunitats professionals dins del sector audiovisual espanyol, sinó que a més s'enfrontava a comentaris obertament racistes que intentaven «justificar» la discriminació soferta sota una lògica aparentment objectiva i comercial. La frase «estava molt racialitzada» evidencia com unes certes agències publicitàries utilitzen criteris basats en estereotips ètnics o racials per assignar o negar feines; això reforça la idea que només es poden representar uns certs rols segons l'aparença i l'origen. Aquesta pràctica no només limita l'accés a oportunitats laborals, sinó que també perpetua una estructura laboral exclouent i poc inclusiva.

Els **espais** en els quals es desenvolupen aquestes pràctiques i formes de violència són, majoritàriament, **rodatges i càstings**, ja que moltes de les experiències relatades per lis entrevistadis es manifesten en àmbits professionals amb un alt grau d'exposició pública, com és el cas de dones que es dediquen a l'àmbit de l'actuació. No obstant això, aquestes violències també es manifesten en espais menys definits, com ara **converses telefòniques o trobades informals en entorns laborals**, per

exemple, en despatxos on es decideixen els personatges o es treballen els guions d'un projecte audiovisual. Com s'observa en el cas de la Isabel, descrit anteriorment, la discriminació pot manifestar-se a través de converses i intercanvis que tenen lloc en espais que no són tan definits o visibles com els càstings o rodatges, però aquestes violències tenen igualment un impacte directe sobre les oportunitats laborals dels professionals. A més, també hi ha altres espais de visibilització, com **xerrades, taules rodones i conferències**, en què també tenen lloc aquestes pràctiques, com explica la Gisele:

Feien una taula rodona [...] i just la setmana anterior estava una noia àrab i després em van trucar a mi... i era com «la cadira de la diversitat».

En aquest cas, a més, es fa referència a la **quota de diversitat** i a com aquesta pràctica també acaba homogeneïtzant i fent intercanviable l'experiència de la persona que la viu.

Una de les conseqüències més greus d'aquestes pràctiques és la negació o limitació d'oportunitats professionals, una altra forma de violència detectada durant el treball de camp i que es desenvoluparà més endavant en l'estudi. Algunes de les **reaccions o respostes** que hem pogut identificar per fer front o sobreviure a aquestes formes de violència són la seva **normalització**, la **constància i resiliència** davant d'aquestes i la **confrontació**. La normalització d'aquestes pràctiques sol justificar-se argumentant que es tracta d'un fenomen estructural, d'abast general, que no està vinculat exclusivament a la indústria audiovisual. Com expressa la Linh:

Lo que pasa es que creces tanto con ello, que no notas cómo te afecta porque nunca no te ha afectado. Es tan normal, que no te imaginas lo no normal.

Trobem també un cas de **constància i resiliència**, en el qual l'Olivia descriu que davant la falta de papers per a ella, dedica el triple d'hores que una actriu blanca a trobar feina. Aquest fet demostra la gran càrrega temporal i laboral que el racisme estructural en relació amb els càstings pot arribar a suposar per a lis intèrprets no blanquis.

Detectem també respostes que opten per la problematització i la **confrontació** de certes decisions preses normalment per persones situades en una posició jeràrquica superior. De vegades, aquesta oposició es duu a terme amb la intervenció d'altris companyis, com quan a la Isabel li van demanar que parlés amb accent francès per interpretar un personatge magrebí:

Per a mi era molt complicat i no m'ho havien dit abans, sinó que m'ho van dir just al moment de rodar. [...] Vaig tenir la sort que compartia escenes amb una actriu i ella em va dir que parlaria amb el director i li va dir que jo parlava molt bé en català i finalment el director va accedir-hi.

Però, fins i tot en els exemples on es fa front al problema, d'alguna manera, observem que la capacitat d'intervenció és limitada, segurament per les posicions de poder que ocupen les diferents persones involucrades. La Isabel ha de confrontar una persona en una posició de superioritat dins de l'equip, es tracta del director. Per aquest motiu, igual que en altres casos observats, necessita del suport d'una altra persona que l'ajudi a mediar en aquesta situació per poder confrontar-la. Amb això, observem que la posició de vulnerabilitat de les persones involucrades en aquestes discriminacions i violències dificulta el fet de poder-hi respondre.

ii. «Anar cap als marges i trobar espais de seguretat»: de la segregació i l'encasellament a la construcció d'entorns alternatius

De nou, els **motius** vinculats a la **segregació i l'encasellament** són els que s'han anat identificant al llarg de l'estudi: **masclisme, LGTBIQA+ fòbia, racisme, capacitisme, xenofòbia i intolerància religiosa**. De tots, els cinc primers són els que agrupen el major nombre de casos descrits durant les entrevistes. A més, com veurem a continuació, les pràctiques de segregació es manifesten de formes diferents en cada cas.

En relació amb el gènere, aquesta pràctica es manifesta, en una part important dels casos, **relegant les professionals dones a tasques molt específiques de l'àmbit audiovisual que es consideren «feminitzades»**, com la producció, la direcció artística, el vestuari, el maquillatge o la perruqueria. Es tracta de tasques que tenen lloc en departaments que estan vinculats a una concepció estereotipada de les característiques associades tradicionalment al que és femení. Així ho verbalitza la Zohar:

A veces siento que automáticamente te dan ese espacio. Eres mujer, pues produce. Organiza, haz *schedules*... No te imaginas en producción ejecutiva.

En les seves paraules s'observa com les dones en l'àmbit professional de l'audiovisual, d'una manera o una altra, són empeses a funcions que es perceben com a extensions dels rols de gènere tradicionals: organització, planificació i preparació. Això acaba limitant el seu accés a llocs de més lideratge i presa de decisions, com en el cas de la Zohar, que afirma que la producció executiva

sembla inassolible. Aquest testimoni il·lustra la naturalització d'aquestes estructures desiguals i estereotipades que sustenten el sector audiovisual, on es restringeix el desenvolupament professional de les dones. Més endavant, en l'apartat «Les jerarquies del saber: el qüestionament, la condescendència, el paternalisme i el *hepeating* com a formes de desautorització simbòlica», abordem en profunditat les formes en què diferents agents de la indústria posen en dubte certes capacitats de les dones. Aquest qüestionament està basat en estereotips misògins que, segons Seiter (1986), adscriuen a una suposada «naturalesa» femenina una sèrie d'habilitats (moltes de vinculades a les necessitats del treball domèstic: capacitat per simultaniejar diferents tasques, habilitat organitzativa...), però que realment «són utilitzades per justificar la inadequació de les dones per a una altra mena de treballs o posicions» (p. 17).

A conseqüència de tot això, les professionals dones acaben sent **«encasellades» en uns rols professionals** que, en molts casos, estan **invisibilitzats** dins de la indústria i són escassament valorats. A la vegada, això també provoca que quedin segregades o excloses d'altres departaments (com per exemple el de fotografia) que tenen un pes essencial en l'aspecte final d'una obra audiovisual i que, per tant, tenen més reconeixement.

En relació amb els altres **motius** detectats durant el treball de camp —**LGTBIQA+ fòbia, racisme i capacitisme**—, s'observa que una pràctica habitual de segregació del sector audiovisual és relegar les obres, la pràctica artística o els projectes d'aquestes persones a espais alternatius que solen tenir menys visibilitat i projecció que els espais considerats més generalistes o *mainstream*. Això, habitualment, va acompanyat d'un encasellament d'aquestis professionals dins d'unes etiquetes o definicions que, per la seva pròpia naturalesa, acaben sent limitadores per al seu desenvolupament laboral. La següent cita de la Miriam exemplifica la manera amb què espais necessaris per a la representació de les diversitats, com els festivals de cinema especialitzats —centrats en el cinema de dones o en temàtiques LGTBIQA+—, acaben sent els únics llocs en els quals un creador racialitzat, trans o lesbiana, per posar-ne únicament alguns exemples, pot projectar la seva obra:

Un cop vaig fer un curt que era una comèdia protagonitzada per dues noies i el van seleccionar en molts festivals LGTBIQA+, però no el van seleccionar en festivals normatius, i és com: encara tenim aquest biaix? També penso això quan es parla d'una directora que ha fet una pel·lícula lèsbica i ja es refereixen a ella com a «directora de cinema lèsbic». Encara estem aquí? En canvi, el contingut lèsbic fet per homes, sí, com *La vida d'Adèle*.

La cita de la Miriam també és un bon exemple de la manera en què l'encasellament sol anar acompanyat d'un etiquetatge —la directora de cinema lèsbic— que implica un prejudici i que acaba reduint el camp d'acció i la visibilització de les creadoris.

L'encasellament, així com l'etiquetatge subsegüent, afecta de manera directa el desenvolupament professional de les dones i les persones amb identitats de gènere dissidents d'aquests col·lectius, en no permetre'ls accedir a projectes que s'allunyin, suposadament, del seu origen, la seva identitat de gènere, la seva orientació sexual o el seu color de pell, tal com recull la reflexió de la Verónica:

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.

Els **agents** que participen en aquestes pràctiques i formes de violència solen pertànyer a **posicions superiors i àmbits de poder i de presa de decisions** en la indústria audiovisual: **producció, direcció, direcció i programació de festivals**, etc. A més, com a efecte secundari de l'encasellament, les persones que desenvolupen la seva carrera professional o creativa sota aquests paràmetres estan subjectes a la pervivència dels estereotips racials o de classe, entre d'altres, que els seus superiors i responsables d'aquests projectes solen tenir. Així, no solament es contracten persones racialitzades o migrants per a projectes marcats amb l'etiqueta de la diversitat sense contrastar si les persones contractades són, pel seu *background* personal i professional, les millors per desenvolupar-los, sinó que aquestes persones, a més, estan sotmeses a nombroses ingerències dels seus superiors:

Al final, tú me llamas para que colabore contigo, pero en realidad no confías en mi criterio, te tengo que discutir todo, te tengo que demostrar todo. [...] Me estoy enfrentando a una productora blanca, trabajando con un equipo de blancos, sin ni una persona diversa, y ¿encima me discutes? Me ha llamado para instrumentalizarme, no porque realmente se fíe de mi criterio. Si no te das cuenta del ejercicio de violencia que estás ejerciendo discutiendo a la guionista, que es la única persona negra en el equipo, es instrumentalización.

Les paraules de la Mariana són molt il·lustratives, ja que ens mostren com la inclusió pot estar emmascarant pràctiques d'**instrumentalització**. La mateixa entrevistada se sent instrumentalitzada, és a dir, sent que és **utilitzada de forma interessada i superficial per ser una persona racialitzada** i no pel valor de les seves aportacions i coneixements professionals. El testimoni de la Mariana mostra com això no només suposa una necessitat constant de demostració de la seva vàlua —«haig de demostrar-ho tot»—, sinó també una forma de control i desconfiança —«en realitat no confies en el meu criteri»— per part de l'equip amb el qual treballa. Com ho defineix la Mariana, es tracta d'un exercici de violència que s'exerceix sobre ella, d'una violència simbòlica que es manifesta a través de la negació dels seus coneixements i estatus professional.

Quant als **espais** en els quals habitualment es desenvolupen aquestes pràctiques i formes de violència, són molt variats: **rodages, festivals, empreses audiovisuals (productores)**, etc. Com a contrapartida, algunes persones entrevistades parlen també d'una altra mena d'espais no hegemònics en els quals els seus projectes i pràctica professional poden ser valorats, com alguns programes específics que tenen com a objectiu fomentar la inclusió de certs col·lectius. Aquests espais, encara que molt escassos, són de vital importància per a col·lectius com el LGTBIQA+, o el de les persones amb discapacitat, que tenen un accés limitat a les convocatòries i ajudes generalistes, ja que aquestes, de moment, només inclouen polítiques de reequilibri en els càrrecs creatius i de lideratge per qüestions de gènere. La següent cita de la Verónica, dona sorda que ha estat guionista de cinema i directora i actriu de teatre, és clara sobre aquest tema, encara que cal afegir que es refereix a incentius per a la comunitat sorda que hi ha en altres contextos fora d'Espanya:

Hay ayudas y subvenciones que reciben las empresas para promover el cine sordo. Me encantan esos proyectos porque no importa de donde seas sino porque apoyan el ámbito cinematográfico y audiovisual de la cultura sorda. Pero se queda ahí. Los sordos solo se mueven dentro de la cultura sorda.

Això que acabem de descriure constitueix, com veurem, una de les respostes possibles de les

persones que sofreixen les pràctiques de violència que estem definint. L'encasellament de les persones d'un determinat col·lectiu en un únic tipus de rols o espais, així com la seva segregació i exclusió dels espais i rols majoritaris —vinculats a la notorietat, la visibilitat, el reconeixement i la presa de decisions—, dona com a resultat la **relegació d'aquestes persones a espais marginals dins del sector**. Aquesta marginació pot estar causada per la incomoditat que senten les persones pertanyents a col·lectius infrarepresentats en trobar-se en espais dominats majoritàriament per persones de col·lectius considerats hegemònics:

En aquests espais, hi ha una complicitat masculina que si ets feminista costa estar escoltant i formar-ne part, quant a complicitat, certes actituds... ja us ho podeu imaginar. Sovint acabo enfadada i amb zero ganes de tornar-hi l'endemà.

La Noemí, professional de la gestió cultural, es veu obligada a habitar uns espais on predomina una complicitat masculina hegemònica que li dificulta la comoditat i el sentit de pertinença. Això acaba derivant en conseqüències emocionals per a ella, que se sent enfadada i poc integrada en el seu propi àmbit laboral.

Com a resultat, al llarg de l'estudi, hem identificat en algunes de les persones entrevistades una estratègia comuna per fer front i **respondre** a aquestes pràctiques de violència excloents: **la retirada a posicions i espais excèntrics**, a l'extraradi dels focus de poder i visibilitat, i la **constitució de comunitats col·laboratives** en les quals poder desenvolupar la creació artística o la trajectòria professional. El testimoni de la Noemí ho exemplifica de la manera següent:

Han estat discriminacions que m'han provocat molta inseguretat en relació amb les meves aspiracions. [...] Va ser un moment d'anar cap als marges i trobar espais de seguretat amb aliades i espais de comunitat.

Encara que podem entendre la marginalitat tal com la va definir bell hooks, com un «**lloc de possibilitat radical i un espai de resistència**» (1990), és també important posar en relleu que l'estudi mostra com aquesta retirada als marges no és provocada per un aïllament voluntari de les persones entrevistades. Al contrari, està promoguda per l'experiència continuada d'unes pràctiques de violència excloents i repetides que acaben expulsant les persones que les pateixen dels espais hegemònics, i això, en la major part de les ocasions, succeeix en contra de la seva voluntat. Una de les respostes habituals a aquestes pràctiques de violència seria, per tant, la creació de comunitats i entorns laborals alternatius, que posen en el centre les cures i el benestar personal:

El mío fue un trayecto que pasó mucho por los afectos. Nos guiamos por las brechas, por los pequeños espacios que encontramos, pero eso también significa que es mucho más difícil expandir mi práctica.

Com assenyala la Thais, muntadora lesbiana i migrant, és important recordar les conseqüències negatives d'aquests **aïllaments i desplaçaments** cap a espais de seguretat, que **poden acabar limitant l'àmbit d'actuació professional** de les persones que els sofreixen.

e. Què fas aquí?: manca d'accessibilitat i *not welcomed*

Com es desprèn de les entrevistes, en el sector audiovisual català hi ha diverses barreres, tant explícites com implícites, que dificulten i en alguns casos impedeixen l'accés equitatiu a la formació i al treball, fet que limita el potencial creatiu i professional de moltes persones.

En aquest estudi, entenem per **barreres «explícites»** aquells **obstacles evidents i fàcilment identificables** com, per exemple, la **falta d'accessibilitat** als centres de formació i llocs de treball, així com els elevats costos dels cursos i de la formació especialitzada. Aquestes barreres es poden observar en les estructures o pràctiques institucionals i tenen un impacte immediat en l'accés d'oportunitats.

Per contra, entenem que les **barreres «implícites»** són més **subtils i sovint passen desapercibudes**, tot i generar conseqüències molts cops també excloents. Entre aquestes, destaquen els **biaixos inconscients**, com podrien ser l'assumpció de la normativitat corporal en un procés de càsting o la blanquitud com a estàndard desitjable o natural. Aquestes formes d'exclusió actuen de manera menys visible, però condicionen la participació de molts col·lectius infrarepresentats dins dels espais formatius i professionals de l'audiovisual.

Les barreres més destacables que es detecten al llarg del treball de camp dins del sector inclouen situacions de manca d'accessibilitat i actituds d'exclusió com la pràctica que hem denominat com a *not welcomed* (no benvingudi). En aquesta secció de l'estudi dedicarem espai a cadascuna de les formes de violència detectades en el marc de la negació o la desigualtat d'oportunitats. Cal apuntar aquí, però, que mentre que la manca d'accessibilitat genera una exclusió directa, una impossibilitat de les persones amb discapacitat de formar part de determinats espais del sector, les pràctiques de *not welcomed*, tot i atemptar contra la igualtat d'oportunitats, no tenen unes conseqüències

d'inaccessibilitat tan clares o directes.

i. La manca d'accessibilitat: una expulsió directa del sector

L'accessibilitat és definida pel *A Toolkit for Inclusion and Accessibility* (FWD-Doc, Doc Society i Little By Little Films, 2021) com la capacitat d'accedir a la funcionalitat d'un sistema o entitat i s'utilitza per descriure el grau amb el qual un producte —com un dispositiu, un servei o un entorn— és accessible pel màxim nombre de persones possible. Així doncs, quan parlem de manca d'accessibilitat, ens referim a totes aquelles barreres arquitectòniques, comunicatives, socials i cognitives que no possibiliten la participació de tothom, especialment de les persones amb discapacitat.

Tant els testimonis de les professionals amb sordesa entrevistades a l'estudi com la impossibilitat d'incorporar en aquest estudi els d'altris professionals del sector amb discapacitat³² fan palesa l'estructural **manca d'accessibilitat** de l'audiovisual català i, per tant, l'exclusió sistemàtica d'aquests col·lectius a la indústria. El **motiu** o causa d'aquesta violència, en tota la secció, és el **capacitisme**.

Pel que fa als **agents** de la violència, prenen dues formes diferents. La més freqüent que hem trobat és un **agent eteri** i poc concret, pel caràcter estructural de les barreres d'accés. Tot i això, veurem a continuació diferents casos en què és el **professorat i la coordinació d'universitats i d'escoles** qui sovint perpetua aquesta violència, ja que es nega a dur a terme els canvis necessaris per fer els entorns més accessibles. Aquests agents estan englobats a la taula 1, dintre de la categoria «superiors», ja que s'entenen com a figures de poder dins del sistema educatiu.

Pel que fa als **espais**, les barreres d'accés, com hem pogut observar, moltes vegades comencen a l'**àmbit formatiu**. Així ho relata la Laura, professional de la interpretació de teatre i cinema:

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.

³² Com s'explica a l'apartat «Metodologia» d'aquest estudi, va resultar molt complicat arribar i entrevistar persones amb discapacitat de la indústria i únicament es va tenir accés a persones sordes.

El testimoni de la Laura assenyala el capacitisme estructural dels estudis audiovisuals, que no ofereixen possibilitats alternatives a les estudiants sordes i, per tant, les exclou del sistema educatiu. Un cas semblant l'explica la Verònica, professional sorda que va estudiar per ser actriu i directora:

Amb algunes activitats es requeria que sabéssim d'on venia el so o simplement que era important aquest sentit de l'audició, i vaig anar veient barreres en els estudis. Si preguntava si l'exercici es podia adaptar a persones sordes em deien que no, que no hi havia sords [riu amb ironia] i que la majoria de les persones eren oïdores. A més, els professors no sabien com treballar amb persones sordes...

Les seves paraules fan palesa de nou la manca de voluntat per adaptar i fer accessibles els espais d'aprenentatge per a les necessitats de les persones sordes, així com la manca d'interès per aprendre a treballar col·laborativament. Cal també analitzar l'excusa emprada pel professor: que «no hi ha» persones sordes, i que «la majoria» són persones oïdores. Situar la conversa en un marc numèric de «minoria» i de «manca de persones» funciona en aquest cas com a excusa per perpetuar l'exclusió, defensar l'*statu quo* i desactivar el canvi. Fer un espai accessible a tothom no és una qüestió numèrica, és una qüestió de drets humans.

Aquestes barreres detectades als espais educatius estan també presents als entorns laborals del cinema i el teatre, on molts professionals sordis es troben sense els recursos bàsics per poder exercir la seva feina. Com explica l'Eva, professional de l'àmbit del cinema:

Jo necessitaria molt més suport [...], moltes vegades no tenim recursos. A l'hora de contactar, per exemple, s'ha de llogar vestuari, nosaltres tenim una gestió extra que és contractar un intèrpret en totes les comunicacions que fem.

En la mateixa línia, la Laura relata:

Em sento discriminada sobretot pel que fa a l'accessibilitat... Que no es veu com un valor afegit. Per exemple, com he dit anteriorment, els intèrprets, que són importantíssims per a nosaltres, moltes vegades no són valorats i són feines molt mal pagades, i això ens afecta a nosaltres de retruc: fa que molta gent bona (intèrprets) deixin les seves feines i que ens afecti perquè no és fàcil trobar intèrprets de qualitat i al final formen part de la nostra comunicació.

Lis intèrprets exerceixen de pont comunicatiu entre les persones sordes signants i les persones oïdores no signants. Per això, la seva contractació és fonamental per poder fer un entorn predominantment oïdor accessible per a professionals sordis signants. A pesar d'això, els testimonis de l'Eva i la Laura posen sobre la taula la manca de recursos, de voluntat i de consciència de la majoria dels entorns laborals del sector sobre la necessitat de la contractació de lis intèrprets.

És important aquí també destacar la **intersecció entre capacitisme i classisme**, ja que molts de lis entrevistadis posen sobre la taula **la qüestió econòmica** com a element clau que determina la possibilitat de costejar un mateixi certes mesures d'accés. Seguint amb el testimoni de la Laura:

Al final, si ens agrada aquesta professió ho hem anat suplint amb altres cursos i altres formacions, però, a més, se sumen qüestions econòmiques com et comentava abans... Per exemple, hem de gestionar un intèrpret, que té un cost, i ja és un primer entrebanc que costa molt de superar.

Sobre aquesta qüestió, val la pena recuperar les paraules de l'Eva, que destaca la **bretxa financera** entre els projectes de la comunitat sorda i els de la comunitat oient:

Normalment, els oients fan produccions molt més espectaculars o que tenen més fons i les produccions de la comunitat sorda acostumen a ser més senzilles i es nota molt. El material és molt car i no hi ha tants recursos.

Continuant amb la **inaccessibilitat** de l'àmbit laboral, però fixant-nos ara en l'experiència de **professionals neurodivergents**, és revelador el testimoni de l'Andrea, directora i directora de fotografia, que posa el focus en els rodatges com a espais poc accessibles:

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.

Els testimonis exposats en els paràgrafs anteriors posen de manifest com les barreres d'accés al sector audiovisual no només responen a una manca de mesures concretes, sinó que reflecteixen una concepció estructuralment excloent del que significa «formar part» d'aquesta indústria. Com hem pogut observar, els mecanismes d'accés estan pensats des d'una normativitat funcional i un privilegi econòmic, i això provoca que en quedin al marge tant la discapacitat com també maneres alternatives de produir, entendre i viure el món audiovisual.

Les **respostes i reaccions** a la manca d'accessibilitat que hem trobat a les entrevistes són diverses. Veiem alguns casos de **constància i resiliència**, com reflecteixen les paraules de la Laura, que relata com supleix la manca d'accessibilitat als estudis amb altres cursos i formacions, així com la seva forma d'afrontar l'àmbit laboral: «Per sort, he treballat a espais on he buscat que sigui un espai de seguretat i he trobat experiències positives... Jo ho he sabut buscar.»

Tot i això, la resposta més generalitzada és **l'abandonament del sector** audiovisual o el **canvi d'àrea** cap a la **participació exclusiva en projectes de la mateixa comunitat**, en el cas de les professionals sordis. En relació amb l'abandonament, es podria definir més aviat com a expulsió. La frase de la Laura sobre l'exclusió de la seva amiga en l'àmbit formatiu és molt il·lustrativa: «l'apassiona el cinema, però com que era sorda no li van deixar». Semblant és el testimoni de l'Andrea, que es veu obligada a deixar moltes feines per la incompatibilitat que li suposen amb les seves pautes de medicació:

Fa poc vaig tenir una crisi forta i això ha comportat una gran incompatibilitat que m'ha fet renunciar a moltes feines. En alguns casos, també he hagut de deixar la medicació durant algunes feines si no em veia capaç de compaginar-ho i això és pitjor, perquè em provoca síndrome d'abstinència.

Les seves paraules posen de manifest un intent d'adaptació a certs tempos i dinàmiques del sector que pot acabar impactant negativament en les persones neurodivergents i arribar a agreujar la seva salut mental.

Per tots els inconvenients i dificultats que es destil·len dels testimonis de l'estudi, moltis professionals amb discapacitat, en concret, moltis professionals sordis, acaben duent a terme projectes fora del món oïdor, dins de circuits propis de la comunitat sorda, com relata l'Eva: «el que he fet és vocacional i tot el que he fet ha estat dins de la comunitat sorda, precisament per tots els inconvenients que comentava prèviament». En aquest testimoni en particular, cal aturar-se a reflexionar un moment sobre l'ambivalència del *do it yourself*,³³ una resposta molt generalitzada de lis professionals sordis de l'audiovisual. La dualitat d'aquesta reacció parteix del fet que, d'una banda, permet la connexió amb la pròpia vocació i posa en relleu el poder personal per dur a terme projectes artístics. Però, d'una altra, neix d'una exclusió prèvia, de la inaccessibilitat d'un sector que deixa molt poques opcions professionals a aquestis treballadoris.

Així, com podem observar a través dels testimonis de lis participants, el que aquestes veus reclamen no és únicament més recursos i mesures concretes d'accessibilitat, sinó una transformació profunda del model de producció de l'audiovisual i de les condicions que el sostenen. Repensar el sector des d'aquesta mirada implica no només obrir portes, sinó preguntar-se com i per a qui estan construïdes aquestes portes.

ii. *Not welcomed*: les identitats que la indústria audiovisual no contempla

Durant el treball de camp, diversis entrevistadis van expressar una sensació recurrent de **no ser benvingudis a determinats entorns laborals del sector**, en percebre obstacles o actituds hostils que transmetien la idea que no pertanyien a aquell espai, que no se les esperava. Aquestes situacions succeeixen sovint a causa de prejudicis o biaixos inconscients que impedeixen a part de la població imaginar determinats col·lectius infrarepresentats exercint algunes professions o ocupant certs espais laborals, especialment els que estan relacionats amb el poder, el reconeixement i la visibilitat. Els biaixos inconscients són creences o actituds automàtiques davant d'altres persones que operen fora del control conscient i que poden influir en les nostres decisions i comportaments, fins i tot quan ens considerem imparcials o equitatius (Greenwald i Krieger, 2006). Per exemple, podem associar certes característiques a un col·lectiu sense voler-ho, simplement perquè hem estat exposadis a estereotips socials.

Les formes de violència descrites en aquest apartat no sempre responen, per tant, a una voluntat

³³ El *do it yourself* respon a la filosofia de fer tasques i projectes per uni mateixi, sense necessitat de comptar amb grans infraestructures professionals.

explícita d'exclusió, sinó que sovint es manifesten a través de l'absència d'un marc de referència capaç d'incloure experiències que difereixen de la pròpia o de la norma hegemònica. Quan una identitat no és benvinguda, contemplada o esperada, no només es perden oportunitats per comprendre i atendre la pluralitat d'experiències dels col·lectius infrarepresentats, sinó que, a més, es perpetuen pràctiques excloents.

Per recollir aquestes violències, en l'estudi hem adoptat el concepte *not welcomed*, que es tradueix en comportaments discriminatoris, generalment **motivats pel racisme, la xenofòbia, el masclisme i la LGTBIQA+ fòbia (transfòbia, concretament)**, que fan que algunes persones sentin que no són benvingudes en alguns entorns laborals de la indústria audiovisual.

Tot i que el terme *not welcomed* no és un terme formalment establert, en aquest estudi l'utilitzem per entendre formes i pràctiques d'exclusió de caràcter simbòlic que operen sense necessitat de confrontacions obertes ni accions explícites en el sector audiovisual. Aquesta noció s'alinea amb el concepte de «poder simbòlic» desenvolupat per Bourdieu (1991), ja que «té la capacitat de produir efectes reals sense cap despesa d'energia aparent» (p. 170). Així doncs, en aquest apartat, com succeïa a «Violències verbals: directes, indirectes, del dia a dia», abordem formes subtils i/o invisibles de dominació i d'exclusió que es manifesten a través del llenguatge, els hàbits i les normes socials i que reforcen desigualtats estructurals, centrant-nos en els «**climes poc acollidors**» (Ahmed, 2012) de la indústria.

Segons Ahmed, malgrat la promoció de polítiques d'inclusió a diferents sectors i entorns socials, es continuen reproduint pràctiques que provoquen incomoditat, resistència o rebuig cap a determinades persones, i això fa que la inclusió no sempre garanteixi una veritable acollida. La Noemí, creadora audiovisual i gestora cultural, expressa com el masclisme i la xenofòbia han afectat la seva sensació de pertinença al sector: «És un tema directament de no trobar-hi lloc per poder desenvolupar-me i créixer.» La sensació de no pertànyer, de no tenir lloc, és una constant al llarg de tota aquesta secció de l'estudi. Es tracta d'una violència que fa visibles formes d'exclusió menys tangibles que dificulten l'accés, la participació i el desenvolupament professional dins del sector audiovisual.

La Jenny, actriu i música afrodescendent, relata així la sensació de no ser benvinguda:

[...] no ha sigut mai com obertament violent, un xoc directe amb algú racista o obertament racista que t'ho diu a la cara... són aquestes coses de trobar-me en equips que no saben com caracteritzar-me. Això m'ha passat en 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?» «Doncs no ho sé... ho hauries de saber tu...» O el micro és de color carn blanca, i clar, el micro s'hauria de veure el mínim possible. Bé, és molt incòmode... són tot de coses que et diuen que tu no hauries d'estar allà, o que no t'hi esperen.

Del testimoni de la Jenny es desprèn que els **agents** més habituals d'aquesta pràctica d'exclusió són l'**equip de treball** de les produccions audiovisuals. Al llarg de les entrevistes, s'observen diferents testimonis on es posa en relleu que el personal de **maquillatge i perruqueria** sovint no està preparat per treballar amb tot el càsting de la mateixa manera, cosa que genera experiències desiguals entre lis professionals. Diversis professionals negres han denunciat a través de les entrevistes no rebre el mateix tracte que lis sevis companyis blanquis: sovint falten productes adequats pel seu tipus de cabell o to de pell, i el personal no disposa de la formació necessària per atendre-lis correctament.

Situacions com aquesta evidencien com la manca de formació específica i la presumpció d'un model normatiu —blanc, eurocèntric— en l'àmbit estètic genera una exclusió estructural. No es tracta només d'una manca de recursos tècnics, sinó de no ser reconegudi com a part legítima d'aquell espai.

El cas de la Jenny no n'és una excepció, al llarg del treball de camp en trobem un altre en què el desconeixement de l'equip de treball, en aquest cas en relació amb les identitats trans i/o no binàries, és el que genera un clima de manca de benvinguda. Així ho relata li Sam, treballadori del sector:

[...] nosaltres no estem els tres mesos de rodatge, només quan se'ns necessita, que pot ser de dos dies a tres setmanes. Sovint, quan em fiquen, ho fan amb el meu antic nom i hi ha moltes persones que no s'*enteren*... M'incomoda molt quan diuen «ah, però no et dius així, doncs tothom et diu així» i en parlen a l'esquena, que segurament no ho fan amb mala intenció. M'he trobat gent molt bonica que m'ha respectat i no m'he trobat, per sort, gent que m'ataqui, però sí molt desconeixement... fins i tot gent que em diu «és un *mote*?». No, és el meu nom. I no soc home, ni dona.

Li Sam expressa que, tot i sentir que és sense males intencions, sovint es troba amb un equip de

feina que no reconeix la seva identitat. Referir-se a una persona trans i/o no binària amb el seu *deadname* (*deadnaming*),³⁴ posar en dubte el seu nom i parlar a la seva esquena són tot d'actituds que generen un clima de rebuig, exclusió i manca de pertinença cap a les professionals trans i/o no binàries.

En aquesta línia, trobem una altra situació en què l'agent de la violència és un col·lega del sector. La descriu la Noèlia, directora que relata com, durant un laboratori, un company es va sorprendre pel fet que ella tingués aquesta professió:

Estava en un lab on hi havia de tot: directors, actrius... ens posaven en parelles i llavors t'havies de presentar i havies de dir què feies... i jo vaig dir que era directora i es va sorprendre molt que jo fos directora perquè era una dona. «Ah, eres actriu», i és com no...

De la seva declaració deduïm que, novament, les expectatives socials, en aquest cas exclusivament masculines, impedeixen a moltes persones del sector imaginar i pensar les dones com a directores, pel rol jeràrquic, de poder i visibilitat que implica. La sorpresa expressada pel company del laboratori manifesta que la presència d'una dona directora desborda el seu marc de possibilitat i imaginari de la direcció predominantment masculí.

Aquests tres casos analitzats demostren una dificultat per part de diferents **agents** del sector de donar la benvinguda a dones i identitats de gènere dissidents racialitzades, migrades i LGTBQIA+ a diferents espais del sector, i revelen que la seva presència no s'ha tingut en compte, que no són esperadis.

Així doncs, **espais** com els **rodatsges** (incloent-hi els adjacents com camerinos, sales de processos o bastidors) i **els laboratoris i residències**, els llocs en què es gesten i produeixen les pel·lícules i obres audiovisuals, encara són espais que sovint es relacionen amb les identitats més privilegiades. Això genera un clima d'exclusió simbòlica cap a les professionals que pertanyen a col·lectius infrarepresentats.

En relació amb les **respostes i reaccions** davant d'aquestes situacions, les entrevistades transmeten una combinació de **denúncia i adaptació** (a vegades forçada). Però, tot i que sovint expressen indignació i frustració per la discriminació viscuda de manera més o menys explícita, en molts casos acaben adaptant-se a les circumstàncies per poder continuar treballant. Una de les estratègies més

³⁴ *Deadnaming* fa referència a l'acte de referir-se a persones trans utilitzant el nom que se'ls va assignar en néixer i amb el qual ja no s'identifiquen, ja no utilitzen o, fins i tot, rebutgen (Turton, 2021).

comunes va en la línia del **do it yourself**. Així ho relata la Gisele, professional de l'àmbit televisiu:

Amb una altra companya que també és negra em deia «com ho fem? Aquesta gent no està preparada per treballar amb pells negres» i jo li deia «jo he portat el meu maquillatge».

Aquesta resposta, tot i ser pràctica i resolutiva, **carrega les professionals amb una responsabilitat que no els pertoca**. Així ho denuncia també la Jenny:

La meva feina és actuar, aprendre'm un paper, seguir unes directrius... La teva feina és saber què fer amb mi. Ja saps quines actrius tindràs, com pot ser que sigui una sorpresa tenir-me allà? «No he maquillat mai pells negres...» Doncs per què no s'ha contractat algú que en sàpiga? O per què he d'estar tota l'estona instruint, ensenyant i fent una feina que no és per la qual se'm paga?

En conjunt, aquestes dinàmiques i situacions il·lustren que persisteix una estructura que no contempla la diversitat i que genera una desigualtat sistemàtica que obliga als professionals racialitzats a assumir tasques que no els corresponen.

f. Les jerarquies del saber: el qüestionament, la condescendència, el paternalisme i el *hepeating* com a formes de desautorització simbòlica

El qüestionament, la condescendència, el paternalisme i el *hepeating* són diferents formes de desacreditar o posar en dubte alguna cosa o algú. En aquest bloc, abordem les maneres en què múltiples agents del sector audiovisual posen en dubte professionals dones i identitats de gènere dissidents, tant de manera directa, qüestionant la seva feina o rol, com indirectament, a través del menyspreu de les seves capacitats o de l'adopció d'una actitud de superioritat o suficiència envers ells. Per acabar, aprofundim en les pràctiques d'apropiació d'idees alienes per fer-les passar com a pròpies, conceptualitzades com a *hepeating*.

Els fenòmens del qüestionament constant, la condescendència, el paternalisme i el *hepeating* constitueixen formes subtils, però profundament arrelades, de violència simbòlica i estructural que afecten especialment les dones i identitats de gènere dissidents dins del sector audiovisual (Barjola Ramos i Tardón Recio, 2025). Aquests tres conceptes estan estretament lligats perquè comparteixen

una arrel comuna: la desautorització del coneixement, la veu i la capacitat professional de les persones que no formen part del grup dominant, habitualment homes cisgènere, blancs, capaços i heteronormatius (Crenshaw, 1989).

A través del treball de camp hem detectat que es tracta de pràctiques que s'expressen de tres formes diferents:

- El qüestionament sistemàtic de les competències tècniques, creatives o de lideratge, sovint sense cap base objectiva, de la identitat de la persona i de l'òptica des de la qual crea.
- L'actitud condescendent, que infantilitza o trivialitza les opinions i aportacions de les professionals, i el paternalisme, entès com una suposada protecció o guia que, en realitat, nega autonomia i autoritat a les professionals.
- La pràctica del *hepeating*, que succeeix quan un home repeteix com si fos seva una idea expressada anteriorment per una dona, de manera que la invisibilitza i en rep el rèdit i el reconeixement.

Aquestes pràctiques no són inofensives. Al contrari, formen part d'un mecanisme de control simbòlic que manté i perpetua jerarquies de poder i desincentiva la participació plena i equitativa en espais de decisió i creació del sector. Aquest tipus de dominació s'emmarca dins les anomenades violències simbòliques (Bourdieu, 1998), tal com ja s'ha apuntat en apartats anteriors: una forma de violència subtil i sovint imperceptible, que actua a través de la naturalització de les desigualtats i que acaba sent acceptada com a legítima.

i. El qüestionament: un mecanisme de control sistemàtic

La RAE defineix el fet de «qüestionar» com una forma de «**posar en dubte** allò afirmat per algú». En aquest apartat, ens endinsem en les diferents formes que pren el qüestionament a dones i identitats de gènere dissidents en la indústria audiovisual catalana. A l'estudi definim aquest qüestionament com a «extern» perquè no sorgeix d'un procés d'autoavaluació personal, sinó que és l'entorn qui qüestiona la persona, sigui posant en dubte la seva identitat, el rol professional, el talent, l'autoritat i el coneixement o els temes i perspectives que vol abordar com a creadora del sector audiovisual.

Una de les dinàmiques més recurrents que emergeixen dels relats recollits és el qüestionament

sistemàtic del rol, de les habilitats i dels coneixements de les entrevistades, especialment quan ocupen llocs de lideratge o de presa de decisions creatives. Per altra banda, també trobem casos en què els qüestionaments es donen de forma directa cap a la identitat de la persona, més enllà de les seves habilitats o coneixements professionals. Per últim, identifiquem situacions en què es qüestiona l'òptica o punt de vista des del qual es crea, vinculant aquesta mirada a la identitat. D'acord amb això, en aquest estudi detectem i explorem tres **eixos d'actuació relacionats amb el qüestionament**: 1) qüestionament del **rol professional**, les **habilitats** i els **coneixements**; 2) qüestionament de la **identitat** i la **forma de vida**, i 3) qüestionament de l'**òptica creativa** (estretament vinculat amb la identitat).

Atesa l'especificitat de cadascun d'aquests eixos, es treballen de manera separada en els subapartats següents de l'estudi, tot i que hi ha diferents elements comuns que es desenvolupen en cada subapartat. Així, per exemple, com ja hem abordat amb altres formes de violència esmentades al llarg de l'estudi, els motius principals del qüestionament estan relacionats amb el masclisme i el racisme. Així i tot, d'una manera més puntual, també trobem motius vinculats al capacitisme, la transfòbia i l'edatisme. Tant els elements comuns com les especificitats es treballen en els subapartats següents.

1. «M'ha passat per sobre i ha desacreditat alguna cosa del que jo feia»: el qüestionament del rol, les habilitats i els coneixements

El **qüestionament de les capacitats, competències o mèrits** de les dones i identitats de gènere dissidents per ocupar les posicions d'autoritat pot esdevenir una mena de barrera «invisible» —però real— que dificulta o impedeix que ocupin llocs de poder, lideratge i responsabilitat dintre del món de l'audiovisual. Per entendre aquestes barreres invisibles és molt útil la metàfora del «sostre de vidre», encunyada per Marilyn Loden el 1978 (Cotter *et al.*, 2001), i la del «terra enganxós»,³⁵ de Catherine White Berheide (2013). Aquestes metàfores intenten il·lustrar les barreres invisibles que dificulten l'accés de certs col·lectius, especialment les dones, a càrrecs de lideratge, que es queden «enganxades» a llocs de treball de «baixa qualificació» amb condicions laborals precàries. La idea del «vidre» destaca que aquestes barreres són transparents però fermes, de manera que impedeixen l'ascens professional malgrat la preparació i les capacitats de les persones afectades. Són metàfores

³⁵ El «terra enganxós» fa referència a les feines de baixa qualificació, baix salari i baixa mobilitat que solen ocupar les dones. Estan compostes per les categories professionals més mal remunerades, com ara auxiliars i administratives. Les dones que ocupen aquestes posicions es veuen laboralment atrapades, amb oportunitats limitades per ascendir a posicions més ben remunerades, pel fet que les ocupacions de «terra enganxós» no tenen escales laborals que permetrien als treballadors avançar en el seu lloc de treball. Literalment, no hi ha cap posició a la qual ascendir a l'organització (Berheide, 2013).

molt útils per descriure justament unes barreres simbòliques i invisibles, però estructurals, als entorns laborals. Legalment no hi ha impediments, però a la pràctica ens trobem amb aquests obstacles, sovint lligats a estereotips de gènere, raça i edat.

Una part important de les dones i identitats de gènere dissidents que treballen en el sector audiovisual sovint veuen **qüestionada la seva autoritat i les seves capacitats de lideratge pel simple fet de ser-ho**. Aquest qüestionament en general està sostingut per prejudicis estructurals i culturals, sovint associats a estereotips de gènere sobre com ha de comportar-se una figura líder. Segons verbalitzen les persones entrevistades, es continua valorant més positivament un lideratge impositiu i vertical, tradicionalment masculí, mentre que els models col·laboratius —majoritàriament exercits per dones i identitats de gènere dissidents— són percebuts com a febles: «El fet que no tinguis la veritat absoluta es veu com una debilitat. Molts homes sí que pretenen tenir-la i es converteixen en petits dictadors.» La cita de la Miriam, una dona lesbiana que es dedica a la realització i la direcció, il·lustra aquesta dinàmica, en què els homes que adopten postures autoritàries són legitimats. Com assenyala la Miriam a través de la metàfora dels «petits dictadors», els que reproduïxen aquest model hegemònic acostumen a ser homes i acaben convertint-se en líders autoritaris, mentre que les formes de lideratge més obertes i dialogants sovint perden credibilitat dins la indústria.

En altres ocasions, el lideratge de les dones i identitats de gènere dissidents, és a dir, la seva capacitat per dirigir o adoptar un rol de cap d'un grup o equip, és qüestionat en el sector audiovisual a través del **menyspreu dels seus coneixements o les seves habilitats**. En destaquen especialment la posada en dubte de les seves aptituds tècniques, tot desmereixent de manera directa o indirecta les seves capacitats per poder exercir la professió. Com expressa la Miriam: «Els homes ja els consideren per defecte i tenen legitimitat per ser caps d'equip. En canvi, a mi m'han arribat a qüestionar les òptiques, etc.» De fet, aquest qüestionament s'accentua quan s'intersecciona amb altres eixos d'opressió, com la raça, l'orientació sexual o l'edat. Pel que fa als **motius** d'aquest qüestionament, els testimonis assenyalen el **racisme** i el **masclisme** com els principals. Les entrevistes mostren casos de deslegitimació de les propostes fetes per les dones —òptiques, propostes de foto de la directora, etc.— i d'exclusió de converses tècniques i d'espais de presa de decisions; les seves veus són ignorades pel fet de ser dones i/o racialitzades. De fet, fins i tot trobem un cas d'exclusió per tenir un nom àrab. En altres casos, lis entrevistades expliquen també com es posa en dubte la seva capacitat per dur a terme tasques específiques, com desmuntar un camió o conduir vehicles especials. La Zohar, una dona biracial dedicada a la producció, explica que «por ser mujer, pues, son cosas leves, pero por ejemplo descargar un camión, no te ven apta».

A més a més, les entrevistades també assenyalen que el qüestionament s'accentua si tenim en compte l'eix de l'edat. La Júlia, per exemple, una dona de vint anys dedicada a la producció, destaca la seva joventut com el motiu principal del qüestionament viscut a diferents feines: «Potser parlaria més d'un tema d'edat... En certes oportunitats laborals no se'm prenen seriosament... es desestimava la meua opinió o es titllava d'irrellevant.» Aquestes experiències, de nou, posen de manifest un biaix sistemàtic que no només deslegitima les dones, especialment en posicions de poder o responsabilitat, sinó que també perpetua una estructura desigual en el sector a través de dinàmiques d'exclusió.

Els **agents** implicats en aquestes violències són amplis i diversos, incloent-hi els qui treballen directament amb les participants, com els **equips de treball i superiors**, però també altres agents externs amb qui han de dialogar o estar en contacte, com empreses privades relacionades amb el sector —**plataformes, entitats bancàries, festivals, etc.** Més concretament, moltes assenyalen homes companys de feina com a principals agents qüestionadors. Aquest seria el cas de la Irene: «He treballat amb algun home, i sí que de forma puntual i de forma inconscient m'ha passat per sobre i ha desacreditat alguna cosa del que jo feia.»

La Irene destaca que es tracta d'un comportament inconscient, un fet que evidencia com el qüestionament de les dones i identitats de gènere dissidents és un mecanisme de masclisme estructural. La «inconsciència» posa de manifest fins a quin punt els biaixos de gènere estan interioritzats i naturalitzats en els àmbits laborals. A més, el seu testimoni puntualitza que el qüestionament del rol professional, les habilitats i els coneixements el manifesten homes que formen part dels equips de treball, encara que les seves homòlogues dones tinguin més coneixements o formació en l'àmbit laboral abordat. Això demostra que aquest tipus de violència, pel seu caràcter d'arrelament a l'imaginari masclista de la societat que divideix les capacitats binàriament per gènere, s'exerceix tant si es té un rol de poder sobre li professional com si no.

Aquests agents, generalment, manifesten el seu qüestionament a partir d'una **dificultat per reconèixer les dones que ocupen rols de poder o lideratge**, especialment les joves, ja que es tracta d'àmbits on els homes són percebuts com més legitimats per defecte. La Valèria, una dona de 38 anys dedicada a la producció, explica les raons per les quals va decidir muntar la seva pròpia productora: «Quan jo vaig començar a detectar [...] que el fet de ser dona tenia una sèrie de conseqüències pràctiques, va ser quan vaig muntar la meua pròpia empresa.» A més a més, relata les dificultats que va tenir per fer-ho:

[...] a l'hora de muntar la meua pròpia empresa, tot el tracte amb bancs, amb guionistes, amb plataformes [...], si haguéssim estat homes se'n hauria pres més seriosament. També penso que l'edat en aquell moment també influeix.

El testimoni de la Valèria destaca la transversalitat i l'abast d'aquest qüestionament, que impregna tota l'estructura del sector, des dels bancs fins a les plataformes de distribució. Allò que en el testimoni de la Irene es presentava com una actitud que podia semblar puntual i aïllada, aquí es desvela com un fet sistèmic i profundament arrelat a la indústria.

En relació amb els **espais**, el qüestionament sistemàtic del rol professional, les habilitats i els coneixements tècnics de les dones i identitats de gènere dissidents succeeix generalment en **rodatsges i espais adjacents**, per la qual cosa podem deduir que és en els moments de presa de decisions i de més pressió quan proliferen aquest tipus de pràctiques de violència.

Finalment, de forma general, les **respostes i reaccions** de les entrevistades a aquest qüestionament van des de la **normalització**, el **malestar i l'esgotament**, fins a la **constància i la resiliència**, però també arriben a la cerca i **creació d'altres espais** i a la **confrontació de l'estructura i l'activisme**, en un cas en què diferents dones i persones no binàries tècniques s'acaben organitzant entre elles. En altra situació viscuda per la mateixa entrevistada, la intervenció d'un tècnic amic dona resposta a l'agent qüestionador —demana al superior que es dirigeixi a la dona tècnica, la vertadera encarregada de la tasca, per parlar de la seva pròpia activitat—, fet que demostra la importància del paper de l'entorn a l'hora d'aturar les violències. La Clàudia, dona bisexual àrab de 31 anys dedicada a la producció, relata d'aquesta manera la situació viscuda:

M'ha passat que no es digereixen a mi... per exemple que es dirigeixen directament a l'altre tècnic com si jo no fos allà... I que l'altre tècnic, perquè hi havia com una certa amistat, que hagi sigut ell com «no, no... jo no m'encarrego d'aquesta part, se n'encarrega ella».

Aquestes experiències reflecteixen un entorn laboral on les dones i les identitats de gènere dissident han de demostrar constantment les seves capacitats, fet que perpetua la desigualtat i limita la seva participació en el sector audiovisual.

Considerem necessari estendre'ns en aquest apartat en les **conseqüències del qüestionament**, que porta les dones i identitats de gènere dissidents racialitzades, LGTBIQA+ i amb discapacitat a

sentir que **s'han de justificar constantment o esforçar-se més que els seus homòlegs masculins** per tal de ser considerats professionals vàlids. Aquesta exigència es materialitza en una necessitat de rendir amb excel·lència per guanyar credibilitat i evitar ser deslegitimats.

Moltis entrevistats relaten que sovint s'espera menys d'ells o directament es posen en dubte les seves capacitats, fet pel qual han de justificar-se i provar les seves competències de manera reiterada, en situacions en què els seus companys homes no han d'enfrontar-se a les mateixes exigències. Aquesta càrrega imposada limita les seves trajectòries professionals i les situa en una posició d'exigència desproporcionada que perpetua la desigualtat dins del sector audiovisual. Els testimonis de la Pilar, dona lesbiana i directora de cinema, i la Irene, dona bisexual que es dedica a la direcció audiovisual, són molt reveladors en aquest sentit:

Pel nivell d'exigència que noto i per la confiança d'entrada. Crec que l'autoexigència és diferent, i també un cop estàs treballant el nivell que et demanen a tu, com a dona, és més alt que no el d'un home mitjà... la pots cagar menys i, per tant, pots avançar més lentament.

Des del moment en què se'ns posa en dubte per tot. Igual que en l'àmbit de la música, a les dones se les mira amb lupa amb un nivell d'exigència. En l'exigència que nosaltres tenim amb nosaltres mateixes potser hi ha alguna cosa innata, però és molt aprenentatge social. Hem de demostrar el triple perquè se'ns reconegui com a vàlides... sempre hi ha més reconeixement cap als homes... i *para nada*, estem molts esglaons enrere.

Els testimonis destaquen com aquests nivells d'exigència provoquen que tinguin menys marge d'error i, com la Pilar emfatitza, es tradueixen en un alentiment de la seva carrera professional. A més, com diversos entrevistats verbalitzen, aquesta manca de confiança externa sistemàtica ocasiona sovint el seu propi autoqüestionament, com relata l'Emma, una dona bisexual que es dedica a la producció. L'Emma explica que el seu superior home no confia en ella com a productora pel fet de ser dona i jove:

Sempre s'ha associat als homes i ells no valoren la possibilitat que pot ser una persona jove, i que a més pot ser dona, i això m'ha fet sentir sempre petita. Perquè m'han dit «Ei, no ho saps fer...». Per molt que vagis a una escola de cine, ningú t'ensenya com produir una pel·lícula i aquesta gent no ajuda, sobretot quan estàs començant.

Tot això, a la vegada, dona com a resultat l'augment de la seguretat dels professionals homes

dintre del sector. La Irene, una noia sorda que és directora audiovisual, reflexiona sobre l'espai que ella ocupa al sector i com afecta la seva vivència el fet de ser sorda, en comparació amb les identitats que representen les hegemonies:

Si encara que sigui un home més gran igualment té molts més privilegis que no jo. Perquè socialment aquesta persona va als espais amb una altra rebuda. Hi ha un prejudici positiu cap a aquesta persona que li donarà la confiança que li poden donar més oportunitats que a mi, que soc una dona sorda i que ja he de trencar una barrera. I davant d'un projecte, l'hi donaran a ell abans que a mi.

Concretament, diversis entrevistadis racialitzadis assenyalen patir un qüestionament constant sobre el seu criteri i coneixements, i això fa que se sentin obligades a mostrar-se sempre especialment excel·lents, en línia amb el que s'ha conceptualitzat com a **black excellence** (Raymundo, 2021): l'assoliment d'alt rendiment, talent o lideratge per part de persones negres en contextos marcats per la discriminació estructural i el racisme sistèmic. Més enllà d'una simple noció d'èxit individual, la *black excellence* pot implicar una pressió addicional per excel·lir constantment com a forma de legitimar-se en una societat racista. Això pot invisibilitzar la diversitat d'experiències i suggerir que només les persones negres excepcionals són dignes de reconeixement. És il·lustratiu, en aquest cas, el testimoni de la Mariana, creadora afrodescendent que explica que, fins i tot quan es troba en posicions de poder, ha de justificar constantment les seves decisions, cosa que no passa de la mateixa manera amb els homes blancs. La Mariana relata un cas concret que li va ocórrer quan dirigia una peça teatral:

Incluso cuando estoy en situación de poder, entre comillas, cuando se trata de dirección [...] tienes que justificar cosas constantemente. [...] Creo que el nivel de exigencia, para una mujer racializada o negra (*racializada* es una palabra que odio, no caucásica, tal vez), no solo tengo que hacer mi trabajo, sino que tengo que demostrar, que tengo que hacerlo con excelencia, se nos perdonan poco los errores. Se espera un nivel de discurso y deconstrucción que a otras personas no se les exige... y además tiene que ser bibliográfico, lo empírico no sirve. [...] Tengo que demostrar que lo hago muy bien y que estoy ahí, no porque soy negra. Tengo que demostrar que soy muy buena, para que la gente no piense que estoy porque soy negra.

El testimoni de la Mariana recull de manera sintètica totes les reflexions incorporades en

paràgrafs anteriors: **demostrar excel·lència al mateix temps que es justifica el lloc que s'ocupa dintre del sistema**. Però també se li exigeix un discurs desconstruït, autobiogràfic i de saber situat. A més, hi ha la pressió afegida d'haver de lluitar contra un biaix extern de la indústria: la idea que les persones racialitzades ocupen espais professionals pel fet de ser-ho i no per la seva pròpia vàlua com a treballadores, és a dir, la presumpció de la seva impostura.

2. Vides en entredit: el qüestionament de la identitat i la forma de vida

Entre les diferents formes de qüestionament analitzades, trobem una segona tipologia que no té a veure amb el menysteniment d'aptituds o coneixements, sinó amb el fet de **posar en dubte la seva pròpia identitat o forma de vida**. La Verònica, professional sorda que va estudiar per ser actriu i directora, relata:

Pel fet de portar l'implant, que és una decisió dels meus pares, es posa en dubte la meua identitat. [...] Quan treballo amb equips oients em tracten com una persona sorda i quan treballo amb equips de persones sordes em tracten com un oient. [...] La meua principal barrera és la sordesa, que és una discapacitat invisible, i com soc oralista i també parlo, hi ha el prejudici de pensar que és una mentida.

El seu testimoni il·lustra com el fet de no encaixar en una identitat clara en relació amb la sordesa la fa viure un qüestionament constant, que la Verònica descriu amb claredat com una barrera per a la seva vida i desenvolupament professional. De les paraules de la Verònica, en destaca especialment com les limitades possibilitats vitals i laborals que deixa la societat per a les persones sordes molts cops les força a haver-se d'assimilar a la cultura oient:

A mi els meus pares em van voler posar un implant i jo no ho volia de cap manera, però finalment vaig decidir posar-me'l perquè veia que era l'única manera de tenir més oportunitats...

Explorant **els motius del qüestionament**, a banda del **capacitisme**, trobem que aquest pren **formes més indirectes quan es tracta de raons lligades al gènere o l'orientació sexual**. L'Elena, una actriu lesbiana i no-binària, relata com, durant els seus anys de formació, es limitaven les opcions professionals basant-se en estereotips:

Un cop, a l'Institut del Teatre, amb un profe i una profe, vam fer una pràctica de sessió de fotos i ens diferenciaven per «les noies funcionen més amb aquests X moviments i per als homes funciona més aquests X altres...». I jo volia provar tant la versió femenina com la masculina... i em van dir «per què? *¿sí no vas a trabajar de hombre?*».

Aquesta binarietat limitadora qüestiona i constreny les formes de vida més enllà de la cisheteronorma. En el cas de l'Elena, aquesta normativitat limita la seva forma d'expressar-se corporalment i artísticament, posant traves al seu bon desenvolupament estudiantil i professional.

Passa una cosa semblant amb la Míriam, realitzadora i directora lesbiana de 45 anys, que explica les repercussions negatives que ha viscut en l'àmbit professional derivades de la seva desvinculació dels models familiars tradicionalment associats a la normativitat heterosexual:

Quan han anat passant els anys, he vist molt les diferències en el tracte. Les persones amb famílies «estàndards» podien tenir menys disponibilitat, però jo, com que no tinc fills, sembla que haig d'estar disponible sempre. Jo no tinc fills, però sí que tinc família, l'únic que no és una família estàndard.

La manca de reconeixement dels afectes i xarxes de cura més enllà de la família tradicional tenen en aquest cas un clar impacte en les expectatives professionals envers la Míriam, de la qual s'espera més disponibilitat que la que es reclama a les persones amb vides i identitats familiars més normatives.

A través dels testimonis, els **agents** d'aquest qüestionament identitari s'identifiquen com a **companys de feina o superiors**. Per una altra banda, els **espais** on les persones entrevistades expressen que han viscut aquest tipus de qüestionament són tant en **l'àmbit d'empreses i oficines** com en **espais formatius i universitaris de l'audiovisual**.

És especialment interessant en aquest cas analitzar la relació que poden tenir els agents qüestionadors amb les **respostes i reaccions** de les professionals qüestionades, ja que, quan es tracta de companys de feina, trobem un cas positiu de **confrontació de l'estructura** per part de l'entrevistada, així com de pedagogia per part de l'empresa cap a tots les treballadoris. Li Sam explica com, després de rebre negatives per canviar el seu nom al correu electrònic per part del company que ho gestionava a l'empresa, va parlar amb recursos humans i es van prendre mesures no només per pal·liar la situació, sinó també per crear un entorn de treball divers i on ningú en quedí exclòs:

Vaig parlar amb recursos humans i van fer un *email* a tot l'equip en el qual es parlava de la diversitat que hi pot haver dins d'un equip; a nivell de gènere explicaven no es pot assumir el gènere de ningú i també la correcta utilització dels pronoms, que no s'acceptaven actituds discriminatòries, etc.

3. «Cada vez que presentas algo que es desde una perspectiva no occidental nunca avanza»: el qüestionament de l'òptica creativa

En relació amb la identitat, el lloc d'enunciació, és a dir, la perspectiva des de la qual lis artistes creen, també pren un espai important en el qüestionament del rol professional. Aquest qüestionament es presenta amb més intensitat quan aquestes dones i identitats de gènere dissidents provenen de contextos culturals, ètnics o religiosos que divergeixen de les normes hegemòniques de la indústria i, per tant, estan associats a **motius** vinculats al **racisme, la xenofòbia i la intolerància religiosa**. Els **agents** que els exerceixen solen ser **superiors i l'equip de treball** (directors del projecte, productors...), que, de vegades, justifiquen els seus qüestionaments a través de la idea que «el públic no està preparat».

D'aquesta manera, **el públic**, o fins i tot la societat, esdevé un **agent indirecte del qüestionament**. Aquest rol de l'audiència pren la forma d'unes expectatives de la indústria davant les quals molts creadors senten que s'han d'ajustar, i justificar, per exemple, l'existència de personatges que escapen als marcs de representació hegemònics o modificant directament el seu projecte per tal que hi encaixi. Com explica la Naima, una professional àrab i migrada:

Si et poso un personatge moro, t'haig de justificar com ha arribat aquí, perquè com a societat encara ens pregunten: «Tu d'on ets? Com has arribat aquí?» [...] Si el meu personatge és blanc i es diu Juan, no ho hauria de justificar... Doncs el mateix amb els altres.

Aquesta exigència sovint actua com una barrera per a la diversitat narrativa i la representació justa. Com la Naima expressa, cal fer canvis en l'audiovisual català i superar les limitacions simbòliques imposades pel que teòricament espera el públic: «Hem de ser honestos i realment deixar enrere tota aquesta idea de “és el que el públic busca” o “el públic no està preparat per a això”.»

La incomprensió per part de la indústria (i, teòricament, del públic) de les narratives no occidentals afecta la carrera de lis sevis autoris, ja que aquests projectes són sovint rebutjats o

menytinguts. La Sasha, una dona biracial, comenta:

Quan tractava una perspectiva racial o de la meva herència racial... és com si estigués parlant un idioma inventat... La gent no entenia ni les meves referències o metàfores. [...] Cada cop que presentes alguna cosa que és des d'una perspectiva no occidental mai avança.

Aquestes experiències evidencien com el qüestionament de l'òptica creativa constitueix una barrera estructural que travessa les trajectòries professionals d'aquestis professionals. Els seus testimonis posen de manifest una normativitat persistent que condiciona les oportunitats i la legitimitat de les seves veus dins de la indústria audiovisual.

Pel que fa als **espais**, la Naima fa referència als **laboratoris i les residències** de forma hipotètica, per expressar el seu desig que siguin espais de creació oberts a perspectives i narratives que desafien el cànon occidental. Així ho expressa: «Si ara em seleccionen en un laboratori, i jo estic representant un col·lectiu de la manera que jo crec que és justa, que no em senti pressionada per la indústria a modificar el discurs que hi ha darrere.»

Davant els qüestionaments de les òptiques creatives que divergeixen d'aquest cànon, alguns entrevistadis **reaccionen amb la constància i la presa de responsabilitat**, com relata la Naima:

Sí que hi ha com un punt de responsabilitat individual de dir: amb la poca representació que hi ha, si jo haig de formar part d'aquesta representació... no és una pressió... però sí que hi ha un tema de ser molt més curós i responsable amb el que es diu i es fa, perquè si fos com això, si l'audiovisual fos més divers i tothom parlés amb propietat i és just el que s'explica..., doncs no em preocuparia tant... però si s'ha de dir tan poca cosa, almenys el que es digui que no vagi en la línia de tota la resta.

ii. «Te dice que sí a todo, pero luego rueda lo que quiere»: condescendència i paternalisme en l'entorn laboral

La RAE (2014) defineix l'acte de **condescendir** com una forma d'acceptar o **tolerar algú amb suficiència** i menyspreu, i el **paternalisme** com una tendència, generalment pejorativa, a **aplicar formes d'autoritat i protecció pròpies del pare** de família tradicional a altres tipus de relacions, com, per exemple, laborals. Si ens fixem en la definició que ofereix el *Collins English Dictionary* (2024) del mateix concepte *paternalism*, podem afegir un darrer matís: el d'entendre el paternalisme com una

forma d'usurpar **la responsabilitat individual i la llibertat d'elecció** de la persona sobre la qual s'exerceix.

De les entrevistes que s'han portat a terme es desprèn que el **motiu principal** que activa la condescendència i el paternalisme en el sector audiovisual és **el masclisme**. De vegades, pren la forma d'un tracte infantilitzador que no reben altres companys homes, com és el cas que relata la Valèria, una dona dedicada a la producció:

Quan el guionista t'escrivia i et deia «chicas», «abrazotes», «besotes»... Al meu *jefe* productor de l'anterior empresa mai li haurien respost això... Això sí, si haguessin sigut homes se'ls hauria pres més seriosament.

La situació que explica la Valèria delata una diferència de tracte cap a les dones professionals del sector, fins i tot quan ocupen un rol de poder similar al dels seus companys homes. Per la seva banda, la Maria, professional de la direcció, posa de manifest amb el seu testimoni com aquest paternalisme amb marca de gènere no és una qüestió individual, sinó un pensament i una praxi estesos al sector.

También he escuchado algo bastante ofensivo... que es que hay ciertos puntos en las convocatorias si eres mujer... como si esto no fuese algo que te ganas y te mereces, sino porque das puntos. Hay que poner a una mujer porque dan más puntos, no porque estemos capacitadas... Siempre hay esta cosa condescendiente a la hora de sumar una mujer al equipo. Lo he escuchado muchísimo.

Les paraules de la Maria són molt il·lustratives de com el masclisme arrelat al sector és capaç de donar la volta a les mesures de reequilibri, que hi són per pal·liar unes marcades desigualtats de gènere al cinema, emprant-les per menystenir la vàlua professional de les dones i les identitats de gènere dissidents per treure valor a les seves capacitats. En el seu article sobre les quotes de gènere, Sabadú (2025) recupera casos històrics d'aplicació de mesures de reequilibri que no van activar un paternalisme tan gran a la indústria com les de gènere, cosa que delata el caràcter masclista d'aquestes reaccions.

Cuando el ICAA quiso fomentar una renovación autoral y aparecieron nuevos directores por todas partes, y también alguna directora [...]. En las entrevistas –yo las leía todas– no recuerdo una sola vez en la que a un hombre le preguntaran si consideraba que le había quitado el puesto a un director veterano solo por ser debutante. Esta pregunta, sin embargo, se repite implícita y explícitamente con todas las mujeres directoras. Y en *petit comité*, ni se imaginan. (Sabadú, 2025, s. p.)

Com hem observat, el paternalisme i la condescendència estan profundament interrelacionats amb **qüestions de gènere**, tot i que també trobem casos en què s'agreugen en **intersecar-se amb l'edat**. Així, trobem exemples com el de l'Emma, una dona especialitzada en producció, que explica que:

Quan vaig començar, la gran majoria de persones que eren els meus mentors o productors que estaven per sobre havien estat homes. Sempre tenien una actitud d'estar per sobre meu, i crec que gran part era principalment per ser dona. [...]

Més enllà dels casos en els quals aquesta discriminació és motivada per raons de gènere, trobem dues situacions anàlogues en què **el racisme i el capacitisme** són els que activen la condescendència. L'Eva, una actriu i directora sorda, relata: «Moltes vegades els oients em feliciten: “Ai, ets sorda, doncs que bé que fas!”, i per darrere deuen pensar que no els entenc o molts altres prejudicis.» El seu testimoni il·lustra una actitud paternalista que sovint exerceixen les persones oients cap a les sordes, associant-hi unes aptituds determinades i limitades, i mostrant sorpresa quan aquestes superen les seves expectatives.

El cas que relata la Linh, dona multiracial que es dedica a la producció, és semblant en tant que la discriminació es produeix pel fet d'associar una determinada identitat, en aquest cas racial, a unes capacitats concretes: «Aguantas un “que bé que parles català” i es como “Ja, és que soc catalana”, y eso no le pasa a todo el mundo. Si estás en un grupo de gente, eso solo te lo hacen a ti.» Les seves paraules demostren la vigència d'estereotips racistes que alteritzen³⁶ constantment les persones racialitzades, fent-les sentir alienes al context social i cultural català.

³⁶ Traducció del terme *othering*. «We define *othering* as a set of dynamics, processes, and structures that engender marginality and persistent inequality across any of the full range of human differences based on group identities» (powell i Menéndian, 2017). És a dir, entenem per *alterització* el conjunt de dinàmiques, processos i estructures que, en construir determinats col·lectius com a «altres», els situen en posicions de marginalitat i desigualtat persistent a partir de diferències identitàries de grup (powell, 2017; powell i Menéndian, 2017).

Les entrevistes posen de manifest que la condescendència i el paternalisme són pràctiques que duen a terme diferents **agents** del sector. Alguns, com els que relata l'Emma, són **superiors, generalment productors**, que exerceixen aquesta praxi des del seu rol de poder. Altres vegades, el paternalisme succeeix per part dels **equips de treball, amb companys de feina** amb rols de poder semblants, però que prenen una posició d'autoritat. És el cas del guionista que explicava la Valèria o del director de fotografia que relata la Sasha, directora afrodescendent, que comenta com el seu company va menystenir els seus suggeriments i va fer el que va voler al rodatge:

También he tenido alguna experiencia con un dire de foto también hombre que te dice que sí a todo, pero luego rueda lo que quiere... cosa que no sé si haría si yo hubiese sido otro hombre.

En conclusió, tinguin els agents un rol de poder contextual o no, en tots els casos aquesta praxi violenta consisteix a adquirir un rol de superioritat o autoritat respecte a la persona sobre la qual s'exerceix.

Els **espais** en què succeeixen aquestes violències **no són descrits amb claredat** per les entrevistades. Podem deduir per les seves paraules, però, que la condescendència i el paternalisme es produeixen tant en **entorns laborals com ara oficines o rodatges** com en **d'altres més informals**, com són **converses entre professionals del sector** fins i tot fora dels espais i horaris laborals. Aquests espais de diàleg informal són molts cops els llocs on es construeixen les impressions més fortes del sector, ja que és allà on lis professionals en comparteixen la seva visió sincera. Com relata Sabadú (2025), el *petit comité* és un espai on molts professionals homes deixen anar aquells comentaris que en àmbits més públics no s'atreveixen a declarar, de manera que es forgen, així, alguns dels prejudicis més forts cap a lis professionals dones i identitats de gènere dissidents en aquests contextos.

Les **respostes i reaccions** de lis entrevistadis davant les situacions de condescendència i paternalisme són múltiples. Alguns casos van des de **l'oblit i la normalització de la situació** fins al **malestar i l'esgotament**. És el cas de la Linh, que primer declara «Supongo que me afecta. En realidad no he trabajado para nadie, igual ha pasado, pero nunca me paro a pensar eso» per acabar amb un «Me da penita... y pereza». Demostra així que la regularitat amb què viu aquestes situacions de violència la fan buscar mecanismes d'autoprotecció, tot i la frustració que li generen. En altres casos, el menysteniment de superiors duu lis entrevistadis al qüestionament de la pròpia vàlua professional (vegeu apartats previs). «Això m'ha fet sentir sempre petita», explica l'Emma, que delata com aquestes pràctiques de violència tenen un clar impacte en l'autopercepció de les professionals

dones i identitats de gènere dissidents i que afecten negativament el bon desenvolupament de les seves carreres.

iii. Quan les idees no són teves: *hepeating* i no ser escoltada

A partir de les entrevistes a les persones participants, hem identificat una pràctica de violència recurrent —principalment dirigida cap a les dones— que té una relació directa amb el fet de «**no ser escoltada**». Aquest tipus de violència té lloc dins de l'espai de treball i consisteix a minimitzar o no donar valor a les idees i propostes de les companyes dones. Diversos testimonis de l'estudi evidencien que hi ha 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'apropien de les propostes o idees de les dones de diferents maneres. Per exemple, tornen a repetir arguments o suggeriments que les dones plantegen, anul·lant la seva participació activa i evidenciant la subestimació envers la seva capacitat d'explicar un concepte i/o una activitat en l'àmbit professional. El testimoni de la Mercedes és molt il·lustratiu en aquest sentit:

En el audiovisual, en varias producciones, he sentido que lo que tú dices no se le da importancia, y luego a los dos minutos lo repite un hombre y todo el mundo le escucha, todo el mundo le dice cosas. Parece algo marciano. Esto es un denominador común. Me flipa que este personaje, que de algún modo supongo que escucha, pero no te oye y recoge todo lo que tú dices y lo replica él invisibilizándote. Me ha pasado a mí y he visto que ha pasado con más mujeres. Se normaliza.

Aquest tipus de situacions i violències van ser encunyades per la física Nicole Gugliucci (2017) com a ***hepeating***. El concepte va sorgir originalment a través d'un tuit de Gugliucci (@NoisyAstronomer) el 22 de setembre de 2017 i es va popularitzar a les xarxes socials i als mitjans (Serrano, 2022). La paraula *hepeating*, que combina ***he*** (ell) i ***repeating*** (repetir), fa referència a situacions en què un **home repeteix una idea prèviament expressada per una dona, en rep el crèdit i el reconeixement, i acaba apropiant-se de la idea original**. Es tracta de pràctiques que reflecteixen situacions en què un company home intenta presentar com a propis els pensaments, idees, estratègies i fins i tot creacions d'una companya dona.

La Mercedes expressa que és «marciano» la invisibilització que rep en el seu àmbit laboral, i li

costa entendre que aquesta situació es produeixi i es normalitzi fins al punt que hagi de viure-la repetidament en el seu espai de treball. Les seves paraules mostren indignació davant la subestimació i omissió de les seves reflexions i idees, així com l'apropiació d'aquestes per part d'homes de l'equip, als quals «todo el mundo [...] escucha» i que reben resposta a les seves paraules i propostes. A més, parla de la normalització d'aquestes situacions. Mitjançant la metàfora del «denominador común», fa referència a una mena de factor compartit que es repeteix en el seu dia a dia de manera particular i en el sector audiovisual de manera general, com corroboren les dades de la resta d'entrevistes d'aquest estudi. En aquest sentit, el *hepeating* es manifesta com una forma de violència de caràcter estructural fortament arrelada en el sector audiovisual, com demostra la seva quotidianització.

De fet, en diversos testimonis s'observa que es tracta de pràctiques recurrents, ja que una part important de les entrevistades han experimentat aquestes violències de primera mà o coneixen més d'una companya de professió que ha hagut d'afrontar situacions similars en el sector audiovisual. La Miriam explica que això és una cosa que sol afectar les dones i no els homes, i narra exemples d'experiències viscudes en primera persona: «Sovint estic dins d'un equip i tenen converses tècniques en les quals a mi no m'inclouen, i sovint en tinc jo més coneixements que ells.»

El testimoni de la Miriam revela que aquesta pràctica no és aïllada, sinó habitual en el seu dia a dia laboral. Destaca que passa amb freqüència, fet que subratlla la normalització i quotidianització d'aquesta forma de violència en els espais laborals del sector audiovisual. La percepció de la Miriam sobre la quotidianització d'aquestes violències es confirma amb les dades obtingudes en la resta d'entrevistes. Un altre aspecte destacable del testimoni de la Miriam és que no se la inclou en converses sobre aspectes tècnics, en els quals ella es considera fins i tot més experta que els seus companys.

Pel que fa als **motius** d'aquest tipus de violències, estan vinculats, en la majoria dels casos, amb el **gènere i l'edat**. Són principalment les dones les que «no son escuchadas» i a qui «roban sus ideas». En aquest sentit, el testimoni de la Valèria resulta molt oportú per parlar-ne:

Ara mateix em passa que tinc col·laboradors, el cinema és molt jeràrquic, que estan per sota del meu càrrec, però són homes que tenen cinquanta anys, i tot i respectar-me molt i tal... en reunions, parlen ells i noto que quan parlo jo, no m'escolten tant... i noto que ells dos parlen entre ells i que prenen decisions entre ells, i són moníssims, però sí que sento que decideixen coses sense mi i que si no fossin dos homes o si jo no fos una dona, no passaria.

La Valèria és molt conscient que la qüestió de gènere és clau per entendre aquesta situació de no ser escoltada que viu a la feina amb companys homes que estan per sota del seu càrrec. També esmenta l'opressió per motiu d'edat, tot i que no ho destaca com un factor important, però queda implícit en les seves paraules. La Valèria subratlla l'edat que tenen els homes que no l'escolten quan parla, cinquanta anys, situant-los en una posició d'expertesa que sembla atorgar l'edat i que, per oposició, sembla situar-la a ella en una posició inferior.

D'una manera molt més directa, a la Gisele li van fer saber que el motiu pel qual no era escoltada era ser dona i jove:

El director de foto decidí que yo era idiota y que él iba a hacer lo que quisiera... y así fue el rodaje. Esa fue la vez que alguien me dijo así más abiertamente: «Eres una niña, no tienes ni idea de nada, y yo voy a liderar esto.»

La frase «eres una niña, no tienes ni idea de nada, y yo voy a liderar esto» condensa i expressa clarament l'opressió de gènere i edat que viu la Sasha en el seu àmbit laboral, cosa que sembla justificar el fet de no ser escoltada ni tinguda en compte. El testimoni de la Zohar destaca també el **racisme com a motiu** de discriminació i violència:

Te repiten lo que acabas de decir, pero con sus palabras. Te anulan un poco creativamente. La mayoría del tiempo, me encuentro a personas en las que yo tengo más formación que ellos, y por ser mujer, y por tener un nombre árabe, es como que ya no tengo ni idea de nada...

Com mostren els exemples citats, els **agents** implicats en el *hepeating* poden ser **diversos**, abastant des de **membres de l'equip de treball** fins a **superiors o inferiors**, com relata la Valèria a l'entrevista. Aquesta diversitat posa de manifest el grau de normalització i quotidianitat d'aquest tipus de violències, que poden manifestar-se en diferents **espais, des d'una reunió laboral fins a un**

set de rodatge. En aquest sentit, el *hepeating* es vincula amb altres formes de violència pròpies del masclisme com, per exemple, el *mansplaining* (Fokkema i Pollman, 2024), concepte que fa referència a l'actitud paternalista i condescendent d'alguns homes quan expliquen alguna cosa a una dona de manera simplificada o en un to d'autoritat, assumint que ella no té el mateix coneixement o competència sobre el tema. Es tracta d'expressions de violència freqüents però escassament visibilitzades, que continuen reproduint desigualtats i limitant les relacions de gènere en l'àmbit laboral.

També resulta rellevant reflexionar sobre les **reaccions i respostes** que genera el *hepeating*. En primer lloc, s'observa un **procés de normalització**, quan aquestes pràctiques s'assumeixen com una part inherent o estructural de l'entorn laboral. En segon lloc, apareix l'**autoregulació**, entesa com una estratègia individual mitjançant la qual les dones ajusten el seu comportament per evitar tornar a experimentar aquest tipus de situacions.

g. «Això ha influenciat que vulgui treballar sola»: l'aïllament com a resposta forçada a l'assetjament laboral

A través de les entrevistes, hem identificat una sèrie de testimonis que relaten comportaments agressius de manera continuada, especialment en entorns laborals. Piñuel (2008) defineix el **mobbing** o **assetjament laboral** com una **violència** extrema **exercida de forma sistemàtica i durant un temps prolongat sobre una persona en el lloc de treball**, amb la finalitat de destruir les seves xarxes de comunicació, reputació i autoestima i provocar que abandoni la feina. Aquest fenomen és assenyalat per institucions com l'Organització Internacional del Treball (OIT, 2019) o l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball (EU-OSHA, 2002). Així mateix, s'han identificat diversos casos en què els participants evidencien comportaments sostinguts en el temps per persones concretes de l'entorn laboral i amb conductes que acaben esdevenint part de la dinàmica laboral diària.

Aquestes violències inclouen menyspreus constants, exclusió d'espais laborals i comentaris despectius, entre d'altres. La Lorena, dona que treballava en postproducció, explica que els companys d'una empresa audiovisual li feien el buit per ser la més jove i per ser dona:

Als meus companys, que feia molt més temps que eren dins la indústria, els molestava la meua presència, que de cop féssim projectes on tenien molta presència dins de la premsa [...] els molestava que jo sigui sociable amb directores, que amb actrius hi tingui molt bona relació... fins fa relativament poc m'obviaven [...]. L'únic lloc on sí que m'ha arribat a fer mal és dins l'empresa, aquest *vacío* que em feien per part d'aquestes persones jo crec que m'ha fet mal, evidentment.

En la mateixa línia, la Naoko, muntadora audiovisual amb una llarga trajectòria, explica que treballa arreu de diversos països, tot i que a Catalunya no té clients perquè anys enrere va patir discriminació dintre d'una empresa i va deixar de treballar amb empreses d'aquí: «Me trataron muy mal y al final me despidieron. Yo considero que fue por una situación de racismo, aunque ellos nunca dirían que fue por ese motivo.» L'Àlícia, directora, explica que va patir maltractament laboral en un rodatge:

Per part de la productora vaig patir violència i maltractament laboral. Sobretot per la meua orientació sexual i també per ser dona. Vaig patir violència psicològica, verbal i fins i tot física per part de la productora. 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 el 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... Això et fa perdre tota l'autoritat, pel fet de ser dona, pel fet de ser lesbiana i per formar part de classe mitjana.

Aquests tres testimonis mostren formes de violència estructural i sostinguda en l'entorn laboral que transcendeixen els conflictes personals puntuals i adopten formes d'assetjament continuat —*mobbing*. A més, en aquests casos, es tracta de **violències lligades a discriminacions sistèmiques masclistes, edatistes, racistes i LGTBIQA+ fòbiques** per motiu de gènere, edat, racialització i orientació sexual. La Lorena va partir deslegitimació professional per ser dona i jove, la Naoko racisme estructural i l'Àlícia lesbofòbia. Es tracta de diferents eixos d'opressió que, en alguns casos, s'entrecreuen i posen les persones afectades en una situació de vulnerabilitat i marginalitat en l'entorn laboral. Totes tres van viure violències que van tenir un impacte emocional en elles i, d'una manera o altra, van limitar les seves oportunitats dintre del sector, a través de la invisibilització de la seva tasca i funcions —el *vacío*—, els comentaris humiliants i esfereïdors —«ojalá nunca tenga una hija como tú»— o els actes profundament discriminatoris —vincular el lesbianisme amb la pedofília. En el cas de la Naoko, a més, la seva carrera professional a Catalunya es va veure afectada per

sempre, ja que no ha tornat a treballar amb empreses d'aquest territori.

En conjunt, es tracta de tres casos que no es poden entendre com a fets aïllats, sinó com a expressions d'una estructura laboral que reproduïx desigualtats i violències. Trobar que amb només 52 entrevistes hem detectat diferents casos d'assetjament laboral en el sector audiovisual és il·lustratiu. També són significatius els **motius** per aquests casos de *mobbing*, ja que ens mostren com **aquestes violències poden ser una forma de control i exclusió de tot allò que escapa a la norma o hegemonia**. Per descomptat, l'assetjament laboral té conseqüències no només en les trajectòries professionals de les persones que el pateixen, sinó que també afecta la seva salut mental i benestar.

En relació amb els **agents** implicats, a través del treball de camp s'identifica com, en alguns casos, com en el de la Lorena, es tracta de **grups o equips professionals sencers**, ja que la violència la perpetuen el conjunt dels companys de feina. En altres casos, es registren **assetjaments selectius per part d'una persona**, com, per exemple, el cas de l'Àlícia i la productora o el cas de la Sara, a qui també en un rodatge una dona li va fer diferents comentaris menystenint-la per raó de gènere i de raça: «em va assenyalar la pell com insinuant que era un problema més». Hi ha un cas molt paradigmàtic a l'estudi d'assetjament laboral per motiu d'identitat de gènere i, per tant, LGTBIQA+ fòbic. Li Sam explica que va sol·licitar a l'informàtic d'una empresa dins el sector audiovisual un canvi d'adreça de correu electrònic per substituir el *deadname*³⁷ pel nom sentit, i l'informàtic s'hi va negar, al·legant qüestions legals. Malgrat que l'empresa hi va intervenir, donant suport a la petició i fent formacions a l'equip, aquesta persona va seguir referint-se a li Sam pel *deadname* i fent *misgendering*, és a dir, utilitzant pronoms, noms o tractaments que no corresponen amb la seva identitat de gènere, sigui de manera intencionada o no (Pino i Edmonds, 2024; Turton, 2021) cap a aquesta persona. Així ho expressa li Sam a l'entrevista:

³⁷ Concepte referit al nom de naixement d'una persona trans que ha estat canviat i que, en ser utilitzat, es percep com una forma de manca de respecte o violència simbòlica.

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. La veritat és que no m'ho esperava, la resposta va ser molt positiva. [...] Aquest mateix senyor de l'*email*... després que recursos humans digués que sí que era possible van demanar que enviéssim un correu a tot l'equip tècnic, i aquest home va continuar anomenant-me amb el meu antic nom. Aquest moment va ser bastant incòmode.

Respecte als **espais**, donat que aquest tipus de violència té lloc de manera continuada a l'entorn laboral, hem identificat que els relats sobre l'assetjament laboral acostumen a situar-se en **empreses i productores del sector audiovisual i no tant en espais més efímers i puntuals com podria ser un festival**. Tot i així, l'espai de rodatge apareix, de nou, com un dels entorns en què més violència identifiquen les participants de l'estudi.

Tant és així que les **respostes i reaccions** enfront a l'assetjament laboral que més es repeteixen són el **canvi de sector o àrea i l'autoqüestionament**. La Laia explica que va renunciar a la direcció perquè no estava còmoda als rodatges —«l'equip de producció em va tractar fatal... molt denigrant i amb pressió constant... i em va marcar molt a l'hora de decidir allunyar-me dels rodatges»— i la Teresa també va acabar treballant en altres feines dins el sector: «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.»

Aquest testimoni replica el que ja s'ha comentat a l'apartat de violències sexuals, on s'assenyala que els espais masculinitzats del sector poden expulsar les dones cap a altres sectors dintre de la indústria o espais en què se senten més còmodes i segures. En alguns casos, es tracta d'àmbits en què acaben treballant soles. El cas paradigmàtic relatat per Li Sam també reflecteix que, de vegades, abans d'abandonar els espais violents, una resposta pot ser la pedagogia exercida col·lectivament, explicar que alguna cosa no està bé. Com hem relatat ja a «Vides en entredit: el qüestionament de la identitat i la forma de vida», Li Sam va explicar a la seva empresa com s'havien de referir a elli i, fins i tot, l'empresa va acabar portant a terme accions per explicar a la resta de persones treballadores com s'hi havien de referir.

h. Treballar sense drets: les violències econòmiques i burocràtiques al sector

La precarietat no és una excepció ni una fase transitòria al sector audiovisual català, sinó una condició estructural que afecta el conjunt de les professionals i que esdevé el terreny fèrtil on arrelen múltiples formes de violència que hem pogut desenvolupar en aquest estudi. En aquesta secció, però, abordem dues expressions concretes d'aquestes violències estructurals que tenen a veure amb la qüestió econòmica i de classe: 1) l'explotació laboral, que es manifesta en formes de treball no remunerat, invisibilitzat o atribuït a altres, i 2) la violència burocràtica, que incideix especialment en les professionals migrades, a qui les traves legals i administratives limiten l'accés a drets, recursos i temps per desenvolupar-se professionalment. L'entrecruament entre classe, gènere, edat, racialització, capacitat i origen és clau per entendre la naturalesa d'aquestes violències, que no només dificulten la carrera de les treballadores, sinó que posen en qüestió el seu dret a existir plenament dins el sector.

i. «Se abusa muchísimo»: explotació laboral i precarietat

Moltes de les entrevistades descriuen el sector audiovisual català com a **estructuralment precari**, context que permet la proliferació de diferents pràctiques d'explotació laboral. En tractar-se d'una violència arrelada a les formes de producció del sector, creiem necessari explorar-ne en profunditat el funcionament i les dinàmiques estructurals en futurs estudis. Tot i això, per a aquest, centrat en les pràctiques de violència, hem volgut extreure algunes de les formes més concretes que pren aquesta explotació.

L'explotació laboral és una pràctica de violència que consisteix a emprar de forma abusiva i en benefici propi la força de treball d'una inferior. Segons l'anàlisi de Bugallo Salomón (2014), l'explotació, des d'una perspectiva marxista, es compon de tres aspectes principals: en primer lloc, l'ús d'una persona com a instrument o recurs; en segon lloc, que aquesta utilització resulta perjudicial per a qui és explotada, i en tercer lloc, que l'objectiu d'aquesta explotació és obtenir un benefici privat.

Diverses persones participants descriuen situacions en què han dut a terme **feines mal pagades, no remunerades o no reconegudes, en les quals els agents d'aquesta explotació s'aprofiten de la seva joventut o manca d'experiència**. L'Emma, una dona dedicada a la producció, descriu una situació que va viure en un rodatge als seus inicis com a productora, quan encara era estudiant:

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 (que això també es podria debatre...). Vaig entrar com a cap de producció (de rodatge, el contrari del que em dedico ara). Quan vam anar a rodar, no van aparèixer els directors executius; ells, els que sí que hi estaven guanyant diners, em van deixar sola. Per a mi va ser molt complicat, després em van trucar i quan vaig tornar a l'oficina, em va 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. Em va dir que jo no tenia autoritat.

El testimoni de l'Emma descriu amb claredat com **l'agent** d'aquesta violència és una **empresa productora gran** que, aprofitant l'espai universitari, el context estudiantil en què es produeix la pel·lícula, duu a terme pràctiques laborals abusives greus, com ara no remunerar una feina per la qual s'enriqueix, desresponsabilitzar-se de les tasques pròpies carregant-les a una inferior i renyar-la *a posteriori* per uns resultats insatisfactoris fruit de la mala praxi de l'empresa.

Com aquest, trobem un cas semblant en què el **context estudiantil o universitari** i, per tant, la **joventut** o suposada manca d'experiència de l'entrevistada serveix d'excusa perquè les empreses duguin a terme males praxis laborals. La Zohar, una dona biracial de 23 anys, relata com a situació habitual al sector aquest abús: «[...] 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».

L'explotació laboral implica de manera gairebé intrínseca una relació de poder estructural, per la qual cosa trobem sempre que **els seus agents perpetradors són empreses privades o superiors** que **estableixen una relació de contractadors** amb les dones i identitats de gènere dissidents entrevistades. La Ruth, una dona sorda de 24 anys dedicada a la producció, explica un cas en què l'agent és un superior molt més gran que ella —de nou, l'edat com a motiu clau—, que, en el marc de l'organització d'un rodatge, pressionava per tal que treballés moltes hores seguides sense descans. Aquest testimoni evidencia que, molts cops, els espais on es donen aquestes violències són els rodatges o altres llocs adjacents des d'on aquests s'organitzen, com per exemple les oficines de producció.

Una altra praxi específica d'explotació laboral que ha aparegut en una entrevista és la de **l'apropiació**, és a dir, fer passar com a producció pròpia una obra que ha fet una altra persona. La Miriam, una dona neurodivergent i amb responsabilitats de cures, explica una situació que ha viscut recurrentment com a realitzadora de documentals:

[...] sovint hi ha projectes que aixeco sense recursos, dedicant-hi anys i anys de la meva vida, i un cop realitzats, moltes institucions i televisions se'ls volen apropiat, i envien notes de premsa com si fossin produïts per elles per emportar-se la medalla.

Del seu testimoni es desprèn que també les **institucions públiques** poden ser agents de l'explotació laboral, que sense apostar econòmicament per alguns projectes, se'ls apropien *a posteriori* amb impunitat.

Els **espais** d'aquestes violències són múltiples, van des de les oficines de les empreses productores fins als rodatges i l'àmbit formatiu, que molts cops esdevé una excusa per pronunciar les pràctiques d'explotació.

Les **respostes i reaccions** a aquestes violències és sempre el malestar. El caràcter estructural de les pràctiques explotació i el profund arrelament que tenen a la indústria sembla deixar **poc marge perquè hi sorgeixin respostes i reaccions alternatives**.

ii. «Llegas acá y vas a estar años atrasada»: les violències burocràtiques a la indústria

El concepte de **violència burocràtica** el fem servir en aquest estudi per descriure les **traves legals i administratives que dificulten o impossibiliten l'adquisició de drets i la plena participació social i professional de les persones migrades a l'Estat espanyol**. Com s'explica a l'informe *Deshumanitzades. Els laberints burocràtics, racistes i patriarcal de la migració*:

El règim de fronteres global i la llei d'estrangeria espanyola suposen les primeres violències per a les persones refugiades. La següent, ja en àmbits autonòmics i municipals, és trobar-se amb l'enorme dificultat de demanar asil per la falta de cites

prèvies. (Entrepobles, 2023, p. 12)

Un altre cas relatat al mateix estudi explica que «[...] el principal obstacle que es troben les que intenten portar la seva família cap a l'Estat espanyol són els llargs períodes d'espera derivats de la densa burocràcia que s'ha de dur a terme». En la mateixa línia, com Daniela Ortiz afirma en una entrevista amb Ana María Díaz (2017):

lo que hay en la Oficina de Extranjería es el riesgo de expulsión, aparte de no poder hacer un contrato de alquiler, un contrato telefónico, de luz, agua, en muchas ocasiones ni siquiera poder ir al médico, no trabajar, no cobrar...

Aquesta forma de violència, **motivada** per la **xenofòbia** estructural, pot arribar a travessar tota la vida de les persones migrades i també prendre formes específiques al sector audiovisual. El testimoni de la María, directora i guionista migrada, és molt il·lustratiu en aquest sentit. La María comença l'entrevista relatant que la seva situació administrativa li condiona la professió i dicta la temporalitat de la seva vida. En aquest cas, la barrera administrativa per poder desenvolupar-se professionalment de manera plena és evident: «Ahora es un poco complicado, porque como vengo con visado de estudios sí o sí tengo que estar estudiando la mayoría del tiempo y solo puedo trabajar media jornada.»

La referència temporal del seu testimoni, que es repeteix constantment al llarg de l'entrevista, posa de manifest com la violència migratòria s'articula sovint a través del **control disciplinari del temps**:

Temporal control is shaped by visa regimes that often require migrants to wait, put their lives on hold, and leave the future unclear; furthermore, employer–employee relationships in the case of low-waged migrant workers are characterized by a power imbalance, not least because it is often the former who decides if a migrant is allowed to «stay» in the host nation. (Baas i Yeoh, 2018, p. 4)³⁸

Es tracta d'una situació de suspens i d'espera que es desprèn també de les paraules de la María

³⁸ El control temporal està dictat pels règims dels visats que molts cops obliguen les persones migrades a esperar, posar les seves vides en suspens i deixar el seu futur incert; a més, les relacions empresari-empleat en el cas de les treballadores migrades amb salaris baixos estan caracteritzades per un desequilibri de poder, sobretot perquè és generalment el primer qui decideix si una persona migrada pot "quedar-se" al país.

quan se li pregunta per les limitacions que viu en la seva carrera:

En este caso sobre todo por ser migrante... La limita o al menos la retrasa unos años. Llegas acá y vas a estar años atrasada a lo que avanzan los demás... Por temas legales y así...

Cal puntualitzar aquí que estem parlant d'una indústria altament competitiva com és la de l'audiovisual, en què la norma és treballar precàriament durant anys per intentar aconseguir unes condicions econòmiques i de feina dignes. Al sector audiovisual, professionalitzar-se com a creativi implica una enorme quantitat de temps i esforç. Si a aquest ecosistema, ja precari de per si, hi afegim una barrera administrativa i temporal com la que suposa la burocràcia xenòfoba, es generen unes desigualtats gairebé inabastables.

Durant aquest temps d'espera, **lis professionals migradis de l'audiovisual no poden accedir a ajudes o subvencions** per poder desenvolupar els seus projectes. Seguint amb el testimoni de la Maria:

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...

El caràcter burocràtic d'aquesta violència fa que els **agents** implicats no siguin descrits amb exactitud, ja que es tracta d'una **praxi que impregna tota la vida legal i administrativa de lis professionals**. Quan els agents són anomenats de formes més concretes, generalment són les mateixes **institucions públiques** les que no permeten l'accés a les seves convocatòries a les persones amb determinades condicions administratives. De la mateixa manera, també es refereixen als espais de forma àmplia, comprenent que es tracta d'un fet que afecta lis treballadoris tant en l'àmbit formatiu com en el laboral.

Pel que fa als **espais**, no es descriuen amb claredat, tot i que es pot deduir que aquestes violències succeeixen en la totalitat de la vida professional.

La sobreprecarització de lis treballadoris migradis i la seva manca de sobirania temporal,

especialment la d'aquells també afectats pel classisme, deixa **poc marge per poder respondre** a les violències mencionades. En tots els casos, **l'autoexplotació, el sobreesforç i l'espera** semblen ser l'única via possible que el sistema els deixa, com expressa la Diana:

Es una incertidumbre. Yo ayudo económicamente a mis padres y si yo decido ir justa en ingresos, les afecta a ellos también. Y eso hace que sea agotador. Es que yo para llegar solo a dar el primer paso, aunque sea simplemente tomar la decisión de apostar por dirigir, tengo que hacer mucho esfuerzo.

El testimoni de la Diana, directora migrada, relata amb claredat no només totes les dificultats a les quals s'enfronta, sinó també el poc marge de maniobra i de resposta del qual disposa, ja que d'ella depenen també els seus pares. Com podem observar, tot això dificulta profundament i alenteix el seu desenvolupament professional al sector.

04. Conclusions: comprendre per impulsar la transformació

Entendre les violències que viuen les dones i les identitats de gènere dissidents racialitzades, LGTBIQA+ i/o amb discapacitat en el sector audiovisual —a partir de la detecció dels col·lectius més infrarepresentats, de la comprensió de les seves experiències laborals i de les dinàmiques que perpetuen la seva exclusió— és **imprescindible per impulsar accions transformadores i dissenyar polítiques públiques que facin possible una indústria audiovisual de pertinença**.³⁹

En l'última dècada, s'han publicat diversos informes sobre la indústria audiovisual que han posat de manifest les diferències de gènere, el masclisme, els sostres de vidre, la precarietat i les violències patides principalment per les dones als sectors culturals en el context espanyol (entre d'altres, Barjola Ramos i Tardón Recio, 2025; Villarroja i Barrios, 2022). Tot i això, s'ha prestat poca mirada interseccional i escassa atenció a les experiències de les persones racialitzades, LGTBIQA+ i/o amb discapacitat que també treballen en el sector i que pateixen diverses formes de violència i processos d'exclusió a causa del racisme, l'LGTBIQA+ fòbia i el capacitisme.

Anалitzar la indústria des d'una mirada interseccional (Crenshaw, 1989; Rodó-Zárate, 2021) és imperatiu per comprendre com aquests eixos s'entrecreuen i organitzen l'accés als recursos, les oportunitats i la legitimitat simbòlica dins del sector, així com les violències patides.

Aquest ha estat precisament l'**objectiu principal** de l'estudi que presentem aquí: a través del **mapatge i l'anàlisi de les diverses formes de violència** relataes per lis participants, hem explorat els **motius** que les generen, els **agents implicats**, els **espais i àmbits** on es produeixen i també les **respostes o reaccions** que s'hi articulen. Les violències descrites i treballades a l'estudi són múltiples i s'han estructurat amb la finalitat de **visibilitzar totes les formes de violència assenyalades en els testimonis de lis participants, així com tots els motius pels quals es produeixen**. L'equip de recerca ha prioritzat aquesta visibilització per damunt de qualsevol jerarquizació o ordenació per importància. Per a nosaltres, totes les violències descrites han estat significatives per a lis participants i formen part de les experiències viscudes al sector, i, per tant, totes mereixen ser destacades i treballades a l'estudi.

Tot i que algunes categories s'entrecreuen i no són mútuament excloents —com ara les violències verbals i les que es manifesten en forma de condescendència o paternalisme—, el valor del treball rau en l'esforç per recollir i organitzar totes aquestes vivències. En aquest sentit, considerem

³⁹Traducció del terme *belonging* (powell i Menéndian, 2017). Segons els autors, *belonging* no és només tolerar o incloure la diferència, sinó garantir que totes les persones siguin reconegudes com a membres plens de la comunitat, amb accés real als recursos, oportunitats i poder de decisió. La pertinença implica ampliar el *circle of human concern*, és a dir, el cercle de preocupació i solidaritat humana, de manera que ningú en quedi exclòs.

fonamental assenyalar que el «qüestionament» o l'«homogeneïtzació i l'encasellament», entre d'altres, també constitueixen formes de violència que cal afrontar en el sector audiovisual. Aquestes experiències, que sovint podrien percebre's com a menors o de «segona categoria», tenen un impacte real i profund en les trajectòries professionals i en el benestar de les persones que les pateixen. Per això, un dels valors afegits d'aquest estudi és haver atorgat a aquestes formes de violència la mateixa rellevància analítica i política que a d'altres tradicionalment més visibilitzades, com ara la violència sexual.

Per aquest motiu, l'estudi incorpora conceptes com el *not welcomed*, el *hepeating* (Serrano, 2022) o la *black excellence* (Raymundo, 2021), que resulten essencials per comprendre els mecanismes d'exclusió i diferenciació que operen dins la indústria. D'aquesta manera, **l'estudi aporta un valor específic** a l'àmbit de recerca i transferència: **no es limita a identificar violències ja descrites** en treballs previs, sinó que **construeix categories pròpies a partir de les veus i experiències de lis participants**. Lluny d'imposar marcs analítics establerts prèviament, el nostre enfocament s'ha basat a escoltar lis participants i a reconèixer les formes de violència que ellis mateixis han considerat rellevants en el seu pas pel sector audiovisual.

Òbviament, aquest mapatge de violències també té limitacions, ja que les categories construïdes responen directament a les dades recollides i, per tant, és possible que hi hagi altres formes de violència presents al sector que no s'hagin detectat en aquest treball de camp. L'estudi no pretén inventariar totes les violències possibles del sector audiovisual ni recollir les que ja s'han descrit en estudis previs, sinó que té una finalitat qualitativa: observar i entendre les singularitats i especificitats de les experiències relatades per lis participants per tractar d'entendre quines són les formes de violència específiques que pateixen les dones i les identitats de gènere dissidents racialitzades, LGTBQIA+ i/o amb discapacitat, així com aquells professionals travessadis per diversos eixos d'opressió com són la migració, la religió, l'edat, la classe o la neurodivergència. Així, l'exhaustivitat del treball no rau en la quantitat de casos descrits, sinó en la profunditat amb què s'exploren i s'articulen aquestes vivències, **respectant-ne la complexitat i posant en relleu allò que sovint queda invisibilitzat**.

Arribats a aquest punt, és també important assenyalar que **dedicar atenció als motius, agents, espais i respostes de les violències detectades no és una decisió arbitrària**. L'anàlisi de les dades recollides mostra la necessitat d'abordar aquests quatre eixos, ja que els relats personals de lis participants en remarquen la rellevància. **Les categories han emergit de manera inductiva** dels

testimonis, i això evidencia que són imprescindibles per comprendre la complexitat de les violències. En altres paraules, es tracta de categories significatives per a les participants, que formen part de les seves experiències i que no poden ser obviades si l'objectiu és respectar els seus testimonis i donar veu a les seves vivències de la manera més honesta i transparent possible.

Alhora, aquestes categories permeten **fer visibles no només les violències** del sector, sinó **també les persones que les sostenen** i perpetuen, **els espais on es reproduïxen** amb més facilitat i **les maneres de fer-hi front i conseqüències** futures que poden generar. Un exemple especialment rellevant és el d'algunes persones entrevistades que s'han vist obligades a canviar d'àrea professional dins del sector per protegir-se de les violències. Això, d'una banda, és una mesura de defensa, però també evidencia que la mateixa estructura del sector n'afavoreix la masculinització en expulsar persones que intenten protegir-se de les violències que hi ha presents. Aquestes conseqüències ajuden a entendre millor per què certs col·lectius estan infrarepresentats en l'audiovisual, i aporten pistes per plantejar mesures preventives i fomentar la inclusió en aquells àmbits que tendeixen a expulsar aquests col·lectius. En definitiva, les dades ens permeten **descriure el sector audiovisual en el context català actual des d'una perspectiva complexa i situada**.

Pel que fa als **resultats** de l'estudi, una de les troballes més significatives és que **la majoria de les persones entrevistades afirmen haver viscut alguna mena de violència** al llarg de la seva trajectòria laboral **en la indústria audiovisual**. Aquesta dada és especialment preocupant, ja que mostra que la indústria audiovisual —amb les seves dinàmiques patriarcals, colonials, cisheteronormatives, capacitistes i eurocèntriques, entre d'altres— construeix entorns que resulten violents i excloents per a aquelles persones que s'escapen de la «norma».

Aquestes persones han de **transitar la seva vida professional experimentant violències sovint quotidianes i normalitzades**, i buscant per elles mateixes estratègies per fer-hi front. De fet, les dades evidencien que la gran majoria de respostes i reaccions provenen d'iniciatives individuals, mentre que gairebé no es descriuen mesures específiques impulsades per la mateixa indústria. Així, aquestis professionals no només han de patir violències constants, sinó que també han de **sostenir la càrrega de trobar les eines per defensar-se i continuar endavant per ells mateixos**.

Òbviament, moltes de les violències descrites a l'estudi també existeixen en altres sectors professionals, ja que tenen un caràcter estructural —com evidencien els motius i tipus de discriminació que es detecten a l'estudi—, però això no pot ser una excusa per deixar d'**analitzar les**

especificitats pròpies de la indústria audiovisual catalana i de les seves dinàmiques internes. Analitzar aquestes especificitats és essencial per comprendre com es manifesten les violències en aquest sector i per dissenyar respostes efectives i adaptades a la seva realitat. En última instància, només coneixent aquestes dinàmiques concretes podrem impulsar canvis que facin realment inclusiu i segur l'entorn laboral audiovisual.

Per tot plegat, les **troballes** d'aquest estudi són reveladores per entendre les dinàmiques de violència, discriminació i exclusió del sector audiovisual català, i les haurien de **tenir en compte** no només **la mateixa indústria** (entitats, empreses i organitzacions del sector audiovisual, així com festivals de cinema), sinó també les **institucions públiques** que hi dialoguen i l'**acadèmia** encarregada de formar als futurs professionals. Alhora, aporten dades valuoses perquè **la societat** en general pugui comprendre millor com funciona la nostra indústria audiovisual i, per extensió, com es construeixen els productes i referents que arriben al públic.

Tot i les limitacions descrites, la recerca aporta dades que poden servir per obrir noves línies d'investigació, tant en estudis qualitius com quantitius, com també per generar evidències sobre les quals **construir polítiques públiques dins del sector audiovisual i definir noves mesures incentivadores i de reequilibri més enllà del gènere**. L'exhaustivitat del treball no rau en la quantitat de casos recollits, sinó en la profunditat i en la capacitat d'articular vivències sovint invisibilitzades, reconeixent-ne la complexitat i l'impacte que tenen en les trajectòries laborals.

En definitiva, aquest estudi constitueix un primer pas per avançar en la comprensió de les violències estructurals que travessen el sector audiovisual i per fonamentar accions transformadores en el futur. Ara bé, el repte no es limita a fer visibles aquestes dinàmiques, sinó que **exigeix pensar i implementar mecanismes que garanteixin de manera efectiva l'accés professional i creatiu a totes les persones, i en concret les dones i identitats de gènere dissidents racialitzades, LGTBIQA+ i/o amb discapacitat**. Per tant, cal que les polítiques públiques, les institucions culturals i la mateixa indústria audiovisual assumeixin la responsabilitat de desmantellar aquesta realitat i de generar condicions materials i simbòliques que facin possible una participació realment equitativa en el sector audiovisual.

Per acabar, aquest projecte no només ha dut a terme una recerca qualitativa que ens permet detectar i visibilitzar violències en el sector audiovisual, sinó que també ha impulsat un **conveni de col·laboració entre la indústria (Dones Visuals) i l'acadèmia (Universitat de Barcelona)**. Es tracta, per tant, d'un pont de treball que facilita iniciatives complexes capaces de respondre a demandes

socials actuals i que poden tenir un **impacte** no només en el **coneixement**, sinó també en la **societat i l'economia catalana**. La recerca ha d'estar al servei de la societat, i treballar conjuntament amb la indústria és essencial per comprendre les seves necessitats i establir objectius d'investigació que contribueixin a millorar-la.

Alhora, és destacable que la indústria es preocupi per transformar el seu propi entorn laboral a través de la recerca. Aquesta col·laboració és especialment rellevant, ja que evidencia la voluntat de dos sectors de treballar conjuntament per generar transformacions socials i fer la nostra societat més igualitària i justa.

Per tot això, aquest treball té una **voluntat d'inici i no de final**. Amb aquest estudi obrim múltiples portes per a **futures recerques**⁴⁰ 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**, és a dir, un context **en què 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 de l'ecosistema (formació, finançament, creació, producció, distribució, exhibició, crítica i premis)**.

Davant la situació descrita a l'estudi, és ineludible la **urgència d'aplicar 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.

⁴⁰ Recentment, la Universitat de Barcelona ha atorgat finançament a la Facultat d'Informació i Mitjans Audiovisuals (UB) per a la realització de l'estudi titulat *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 Vicerectorat de Recerca. El projecte, que durarà dos anys i està emmarcat dins del conveni de recerca i transferència entre la UB i Dones Visuals, 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.

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

05. Referències

AAPV - Actors i Actrius Professionals Valencians. (2023). *Protocol de prevenció i mesures contra l'assetjament per raó sexual, de gènere i/o abús de poder dins l'àmbit laboral de les arts escèniques valencianes i de l'audiovisual valencià.* eq'iliquà 57_06/23.

<https://aapv.es/wp-content/uploads/2023/11/eq-57-x-web.pdf>

Ahmed, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life.* Duke University Press.

<https://doi.org/10.1215/9780822395324>

Arendt, H. (2005). *Sobre la violència.* Alianza Editorial.

Arregui León, G. (2025). *Avances del diagnóstico para un protocolo para la prevención y abordaje de las violencias machistas en el sector audiovisual y de las artes escénicas en Euskadi.* (H)emen i EAB.

<https://onedrive.live.com/?redeem=aHR0cHM6Ly8xZHZJ2Lm1zL2lvYy8wMWU0MDEyZTcxMTkxN2JkL0VhTUt2cGZDRThCUHMzMGlhWHJDLVBRQnN2aFhvcVlKVlU1U096dFM3SzlpEE%5FZT0wNEh5TVQ&cid=01E4012E711917BD&id=1E4012E711917BD%21s97be0aa313c24fc0b37d22657ac2f8f4&parId=root&o=OneUp>

Audiovisual 451. (2025). *El Informe ODA 2025 alerta de que los personajes LGBTIQA+ de la ficción española aparecen como «secundarios y estereotipados».* Audiovisual451 el medio online de la industria audiovisual.

<https://www.audiovisual451.com/el-informe-oda-2025-alerta-de-que-los-personajes-lgbtiqua-de-la-ficcion-espanola-aparecen-como-secundarios-y-estereotipados/>

Baas, M., i Yeoh, B. S. (2018). *Introduction: Migration studies and critical temporalities.* *Current Sociology*, 67(2), 161–168. <https://doi.org/10.1177/0011392118792924>

Barjola Ramos, N., i Tardón Recio, B. (2025). *Después del silencio. Impacto de los abusos y violencias sexuales contra las mujeres en la industria del cine y el audiovisual.* Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA).

<https://spainaudiovisualhub.mineco.gob.es/ca/actualidad/cima--despues-del-silencio--impacto-de-los-abusos-y-violencias-selpais.com+2>

Berheide, C. W. (2013). *Sticky floor.* A: V. Smith (Ed.), *Sociology of work: An encyclopedia* (vol. 2, p. 826-827). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452276199.n292>

Bohnet, I. (2016). *What Works: Gender Equality by Design*. The Belknap Press of Harvard University Press. https://www.hup.harvard.edu/file/feeds/PDF/9780674986565_sample.pdf

Bourdieu, P. (1991). *Language and Symbolic Power*. Harvard University Press.

Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Éditions du Seuil.

Bourdieu, P. (2015). *La distinción: criterio y bases sociales del gusto*. Taurus.

Bugallo Salomón, C. J. (2014). *Explotación y alienación*. Espacio Público.

<https://espacio-publico.com/wp-content/uploads/2014/06/1426-EXPLORACION%20Y%20ALIENACION.pdf>

Cambridge Dictionary. (s. d.). *Violence*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/violence>

Campos García, A. (2023). *Racialización, racialismo y racismo: un discernimiento necesario*.

Universidad de La Habana, 273. <https://revistas.uh.cu/revuh/article/view/3189>

Carrasco Ortiz, M. Á., i González Calderón, M. J. (2006). *Aspectos conceptuales de la agresión:*

Definición y modelos explicativos. *Acción Psicológica*, 4(2), 7-38.

<https://www.redalyc.org/pdf/3440/344030758001.pdf>

CIMA. (2025). *El ICAA incorpora medidas para la igualdad de las personas trans en sus ayudas a la producción cinematográfica*. Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA).

<https://cimamujerescineastas.es/el-icaa-incorpora-medidas-para-la-igualdad-de-las-personas-trans-en-sus-ayudas-a-la-produccion-cinematografica/>

Collins English Dictionary (2024). *Paternalism*. Collins English Dictionary 15th edition.

<https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/paternalism>

Conor, B., Gill, R., i Taylor, S. (2015). *Gender and Creative Labour*. *The Sociological Review*, 63(1), 1-22.

<https://doi.org/10.1111/1467-954X.12237>

Corbat, Y., i González, S. (2020). *State of the Arts Report about the situation of women artists and professionals in the Cultural and Creative Industries sector in Europe*. WOMARTS – Women’s equal share presence in the arts and culture.

<https://womarts.net/wp-content/uploads/2020/08/Womarts-Report.pdf>

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., i Vanneman, R. (2001). *The glass ceiling effect*. *Social Forces*, 80(2), 655-681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>

Creative Diversity Network. (2020). *Diamond: The Third Cut 2020*.

https://creativediversitynetwork.com/wp-content/uploads/2020/02/CDN_Diamond_25Feb.pdf

Grenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex*. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167.

Cuenca Suárez, L. (2023). *Informe Anual CIMA 2023: La representación de las mujeres del sector cinematográfico del largometraje español*. Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA).

<https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2024/06/INFORME-CIMA-2023.pdf>

Díaz, A. M. (2017). *El racismo institucional y el social son el brazo del colonialismo actual*. *Esracismo*.

<https://esracismo.com/2017/10/24/el-racismo-institucional-y-el-social-son-el-brazo-del-colonialismo-actual/>

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2025). *Revictimización*.

<https://dpej.rae.es/lema/revictimizacio>

Dones Visuals. (2024). *Transformem l'audiovisual. Bones pràctiques per un audiovisual divers, igualitari i inclusiu davant i darrere de la pantalla*. <https://guidonesvisuals.cat/>

Entrepobles. (2023). *Deshumanitzades. Els laberints burocràtics, racistes i patriarcals de la migració*.

https://www.entrepobles.org/wp-content/uploads/2023/02/Deshumanitzades_V6.pdf

Erkut, S., i Ceder, I. (2016). *Women's leadership in resident theaters*. Final report, Wellesley Centers for Women, Wellesley, MA.

<https://www.wcwonline.org/Archived-Projects/women-s-leadership-in-resident-theaters>

EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work. (2002). *Bullying at work* (Factsheet 23).

https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_23_-_Bullying_at_work.pdf

European Women's Audiovisual Network. (2016). *Where are the women directors? Report on gender equality for directors in the European film industry 2006-2013*.

https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/Complete-report_compressed.pdf

Fanon, F. (2009). *Piel negra, máscaras blancas*. Ediciones Akal.

Farmer, P. (2004). *An Anthropology of Structural Violence*. *Current Anthropology*, 45(3), 305-325.

<https://doi.org/10.1086/382250>

Ferrándiz, F. (2011). *Etnografías contemporáneas. Anclajes, métodos y claves para el futuro*.

Anthropos Editorial.

Fokkema, A., i Pollman, M. (2024). *Mansplaining explained: The role of the better-than-average effect and the interpretation bias in acts and accusations of mansplaining*. *Psychology of Language and Communication*, 28(1), 586-606. <https://doi.org/10.58734/plc-2024-0021>

FWD-Doc, Doc Society i Little By Little Films. (2021). *A Toolkit for Inclusion & Accessibility: Changing the Narrative of Disability in Documentary Film*. <https://www.fwd-doc.org/toolkit>

Galtung, J. (1969). *Violence, Peace, and Peace Research*. *Journal of Peace Research*, 6(3), 167-191.

<https://doi.org/10.1177/002234336900600301>

GLAAD i 5050by2020. (2020). *TRANSform Hollywood. A guide to creating trans-inclusive culture*, 1.

<https://media.glaad.org/wp-content/uploads/2018/07/10142804/5050by2020-GLAAD-TRANSform-Hollywood.pdf>

Greenwald, A. G., i Krieger, L. H. (2006). *Implicit bias: Scientific foundations*. *California Law Review*, 94(4), 945-967.

https://www.researchgate.net/publication/275736251_Implicit_Bias_Scientific_Foundations

Gugliucci, N. [@NoisyAstronomer]. (2017). *My friends coined a word: hepeated. For when a woman suggests an idea and it's ignored, but then a guy says same thing and everyone loves it.*

<https://twitter.com/noisyastronomer/status/911213826527436800>

Hesmondhalgh, D., i Baker, S. (2015). *Sex, Gender and Work Segregation in the Cultural Industries*.

The Sociological Review, 63(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12238>

hooks, b. (1990). *Marginality as a Site of Resistance*. A: R. Ferguson, M. Gever, T. Minh-ha i C. West (ed.), *Out There: Marginalization and Contemporary Cultures* (p. 341-343). MIT Press.

Jefatura del estado. *Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual.* Boletín Oficial del Estado, núm. 163. (2022). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11311>

Jefatura del estado. *Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine.* Boletín Oficial del Estado, núm. 312. (2007). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-22439>

Loist, S., i Prommer, E. (2019). *Gendered Production Culture in the German Film Industry.* Media Industries Journal, 6(1). <https://doi.org/10.3998/mij.15031809.0006.106>

Mantilla, S. (2015). *La revictimización como causal del silencio de la víctima.* Revista de Ciencias Forenses de Honduras, 1(2), 3-12.

Marcos Ramos, M., i González de Garay, B. (2022). *Mujeres migrantes y/o racializadas en el audiovisual español: Informe sobre la ocupación laboral y percepciones del colectivo en la industria.* Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA). https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2023/01/22_INFORME_MIGRANTES_RACIALIZADAS.pdf

Mennel, B. (2002). *Local Funding and Global Movement: Minority Women's Filmmaking and the German Film Landscape of the Late 1990s.* Women in German Yearbook: Feminist Studies in German Literature & Culture, 18(1). <https://dx.doi.org/10.1353/wgy.2002.0000>

Ministerio de Cultura de España. (2019). *Ayudas selectivas para la producción de largometrajes sobre proyecto. Convocatoria 2019.* <https://www.cultura.gob.es/servicios-al-ciudadano/catalogo/general/05/051790/ficha/051790-2019.html>

Ministerio de Cultura de España. (2025). *Plan de Derechos Culturales.* <https://planderechosculturales.cultura.gob.es/dam/jcr:6724d89c-cb41-49d8-bb15-15dbb7c268f9/dgdc-esp.pdf>

Ministerio de Cultura de España. Instituto de Cinematografía y de las Artes Audiovisuales. (s. d.). *Estadística de Cinematografía: Producción, Exhibición, Distribución y Fomento. Anexo 1. Largometrajes de producción española por sexo del director o guionista.* <https://estadisticas.cultura.gob.es/CulturaJaxiPx/Tabla.htm?path=/t20/p20/a2005/I0/&file=T2004001.px&L=0>

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 de España. (2022). *Estrategia española sobre discapacidad 2022-2030 para el acceso, goce y disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad.*

<https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/discapacidad/docs/estrategia-espanola-discapacidad-2022-2030-def.pdf>

Moreno-Jiménez, B., Díaz-Gracia, L., i Garrosa Hernández, E. (2012). *La agresión laboral y la intención de abandono: Evaluación del papel mediador de la satisfacción laboral.* Revista Mexicana de Psicología, 29(2), 125-135. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243030190003>

Muñoz Calvo, L., Newkirk, E., Fábregas Fernández, M., i Guillén, A. (2024). *El racismo, una epidemia para la salud mental de las personas racializadas.* Revista Encuentro, (1). Confederación Salud Mental España. <https://consaludmental.org/centro-documentacion/revista-encuentro-n1-2024/>

OIT - Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019* (núm. 190).

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

OPS - Organización Panamericana de la Salud. (2013). *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres: violencia sexual* (WHO/RHR/12.37). Organización Mundial de la Salud.

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/98821/WHO_RHR_12.37_spa.pdf

Ministerio de Cultura y Deporte. Orden CUD/582/2020, de 26 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas estatales para la producción de largometrajes y cortometrajes y regula la estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales . Boletín Oficial del Estado, núm. 180 (2020). <https://www.boe.es/eli/es/o/2020/06/26/cud582/con>

Organització de les Nacions Unides. (1993). *Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona* (Resolució 48/104).

<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

Pino, M., i Edmonds, D. M. (2024). *Misgendering, Cisgenderism and the Reproduction of the Gender Order in Social Interaction.* Sociology, 58(6), 1243-1262.

<https://doi.org/10.1177/00380385241237194>

Piñuel, I. (2008). *Mobbing, estado de la cuestión: Cómo prevenir y defenderse del acoso laboral en la empresa*. Gestión 2000.

Portal jurídic de Catalunya. *Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*. DOGC núm. 8303 (2020).

<https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2020/12/22/17>

powell, j. a. (2017). *Us vs them: the sinister techniques of 'Othering' – and how to avoid them*. The Guardian.

<https://www.theguardian.com/inequality/2017/nov/08/us-vs-them-the-sinister-techniques-of-othering-and-how-to-avoid-them>

powell, j. a., i Menendian, S. (2017). *The Problem of Othering: Towards Inclusiveness and Belonging*.

Othering & Belonging. <https://www.otheringandbelonging.org/the-problem-of-othering/>

Pujar, S. (2016). *Gender Inequalities in the Cultural Sector*. Culture Action Europe.

<https://cultureactioneurope.org/wp-content/uploads/2016/05/Gender-Inequalities-in-the-Cultural-Sector.pdf>

Raymundo, J. (2021). *The Burden of Excellence: A Critical Race Theory Analysis of Perfectionism in Black Students*. The Vermont Connection, 42(1). <https://scholarworks.uvm.edu/tvc/vol42/iss1/12>

Real Academia Española. (2014). *Condescender*. A: *Diccionario de la lengua española* (23a ed.).

<https://dle.rae.es/condescender>

Real Academia Española. (2014). *Cuestionar*. A: *Diccionario de la lengua española* (23a ed.).

<https://dle.rae.es/cuestionar>

Real Academia Española. (2014). *Paternalismo*. A: *Diccionario de la lengua española* (23a ed.).

<https://dle.rae.es/paternalismo>

Resett, S. (2020). *Definiciones y niveles de bullying en una muestra de adolescentes argentinos*.

Revista de Psicología, 16(32), 7-23. <https://doi.org/10.46553/RPSI.16.32.2020.p7-23>

Rey, B. (coord.) (2025). *¡Corten! Manual de buenas prácticas para la prevención del acoso y las violencias sexuales en la industria audiovisual y eventos cinematográficos*. AAMMA (Asociación de Autónomos de Medios Audiovisuales).

https://ammaudiovisual.com/wp-content/uploads/2025/06/Corten_ManualBuenasPracticas_AAMMA.pdf

Rodó-Zárte, M. (2021). *Interseccionalitat: desigualtats, llocs i emocions*. Tigre de Paper.

Rodrigo García, D. (2021). *Pla comarcal per la diversitat afectiva, sexual i de gènere al Baix Empordà 2021-2024*. Servei d'Atenció Integral a la Diversitat Afectiva, Sexual i de Gènere (SAI Baix Empordà), Generalitat de Catalunya.

https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/LGBTI/Servei_Atencio_Integral/Pla_DiversitatASG_2021_2024_BaixEmporda.pdf

Ross, K. (2014). *Women in Media Industries in Europe: What's Wrong with this Picture?*. *Feminist Media Studies*, 14(2), 326-330. <https://doi.org/10.1080/14680777.2014.909139>

Sabadú, J. (2025, 26 de maig). *Las cuotas de género*. El País.

<https://elpais.com/television/2025-05-26/las-cuotas-de-genero.html>

Sánchez Casales, A., Moreira Trillo, V., i Mirón Redondo, L. (2011). *Sexo, género y agresión: Análisis de la relación en una muestra de universitarios*. *Boletín de Psicología*, (101), 35-50.

<https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N101-3.pdf>

Seiter, E. (1986). *Stereotypes and the media: A Re-evaluation*. *Journal of Communication*, 36(2), 14-26. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1986.tb01420.x>

Serrano, B. (2022). *Tras el 'mansplaining' llega el 'hepeating': hombres que se llevan crédito por repetir lo que ha dicho una mujer*. El País.

<https://elpais.com/smoda/feminismo/hepeating-mansplaining-hombres-credito-mujer.html>

Simone, P. (2019). *Female directors in European cinema: Key figures*. European Audiovisual Observatory. Council of Europe.

<https://rm.coe.int/female-directors-in-european-cinema-key-figures-2019/16809842b9>

Skillset. (2010). *Women in the Creative Media Industries*. Skillset - The Sector Skills Council for Creative Media.

https://www.screenskills.com/media/1507/women_in_the_creative_media_industries_report_-_sept_2010.pdf

Smith, S., i Pieper K. (2024). *Inclusion in the Director's Chair: Analysis of Director Gender and Race/Ethnicity Across the 1,700 Top Films from 2007 to 2023*. University of Southern California - Annenberg Inclusion Initiative.

<https://assets.uscannenberg.org/docs/aii-inclusion-directors-chair-2024.pdf>

Suso Araico, A., Morel Rioseco, M. J., Robles Sánchez, J., Guilló Girard, C., i Mamán Schwartz, D. (2025). *El impacto del racismo en España: Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2024*. Ministerio de Igualdad.

https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/2025/03/El_impacto_del_racismo_en_Espana_Accesible.pdf

Turton, S. (2021). *Deadnaming as disformative utterance: The redefinition of trans womanhood on Urban Dictionary*. *Gender and Language*, 15(1), 42-64. <https://doi.org/10.1558/genl.18816>

UGT. (2023). *El Observatori contra l'Homofobia de Catalunya y UGT instan a desarrollar la Ley Trans y LGTBI en los centros de trabajo*.

<https://www.ugt.es/el-observatori-contra-lhomofobia-de-catalunya-y-ugt-istan-desarrollar-la-ley-trans-y-lgtbi-en-los>

UGT de Catalunya. (2022). *Diversitat LGTBI al centre de treball. Informe de resultats de l'enquesta ACTUA II*. Secretaria d'Igualtat de la UGT de Catalunya.

<https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2022/06/InformeACTUAI2021.pdf>

Universitat Autònoma de Barcelona. (s. d.). *El grau en xifres*.

<https://www.uab.cat/web/estudiar/llicitat-de-graus/qualitat/el-grau-en-xifres/comunicacio-audiovisual-1297754209672.html?param1=1265293768566>

Universitat de Barcelona. (s. d.). *Indicadors*. <https://www.ub.edu/indicadorsVSMA/bi/qc/grau.php>

Universitat Pompeu Fabra. (s. d.). *La UPF en xifres*. <https://www.upf.edu/web/xifres/grau>

Universitat Rovira i Virgili. (s. d.). *Indicadors principals*.

https://www.urv.cat/man/biURV/QCPlans/FitxaPlaEstudisGrau1223_CAT.html

Vall, C., Pérez, N., i Aubia, L. (2024). *Protocol guia per la prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques en el sector audiovisual*. Acadèmia del Cinema Català.

<https://academiadelcinema.cat/images/acc-protocol.pdf>

Ventura, R. (2019). *LGBT/Queer media studies: Aportaciones para su consolidación como campo de estudio* [Tesi doctoral, Universitat Pompeu Fabra]. e-Repositori UPF.

<http://hdl.handle.net/10803/666646>

Villarroya, A. (2025). *L'ocupació cultural a Catalunya des d'una perspectiva de gènere*. Revista Econòmica de Catalunya, (91), 63-72. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/702106>

Villarroya, A., Barrios, M. (2022). *Perception of the barriers to women's professional development in the cultural sector: A gender perspective study*. European Journal of Women's Studies, 29(3), 418-437. <https://doi.org/10.1177/13505068221092279>

Wreyford, N. (2013). *The Real Cost of Childcare: Motherhood and Flexible Creative Labour in the UK Film Industry*. Studies in the Maternal, 5(2), 1-22.

<https://doi.org/10.16995/sim.26>



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Facultat d'Informació
i Mitjans Audiovisuals