GUIA DONES VISUALS

TRANSFORMEM L'AUDIOVISUAL

Bones pràctiques per un audiovisual divers, igualitari i inclusiu davant i darrere de la pantalla

DONES VISUALS

Dones Visuals és una associació sense ànim de lucre que reuneix més de vuit-centes professionals de tots els oficis de l'audiovisual, i que té com a finalitat contribuir a la construcció d'una societat més igualitària i diversa, promovent l'equitat i la inclusió de mirades de professionals socialment i històricament invisibilitzades i discriminades —sigui per raó de gènere, orientació sexual, raça, origen, ètnia, edat, poder adquisitiu, religió, discapacitat/diversitat funcional— en el mitjà audiovisual.

És per tot això que darrerament hem iniciat el Pla estratègic per un audiovisual igualitari i inclusiu, un projecte transversal que busca detectar i pal·liar les desigualtats sistèmiques al nostre sector. Després de passar per un procés d'estudi i anàlisi que ens ha permès detectar les barreres i discriminacions que patim, podem plantejar avui noves mesures correctores per revertir el desequilibri i la manca d'oportunitats en l'accés no només als càrrecs de lideratge del nostre sector, sinó a tot el teixit professional.

La guia *Transformem l'audiovisual. Bones pràctiques per un audiovisual divers, igualitari i inclusiu davant i darrere de la pantalla* que tens a les mans és la primera de la col·lecció Guia Dones Visuals i té l'objectiu de proposar mesures per tal d'enriquir i complexitzar la manera amb la qual creem i pensem l'audiovisual, incentivant pràctiques laborals inclusives i lliures de discriminacions i proposant imaginaris que defugin de representacions masclistes, racistes, colonials, xenòfobes, capacitistes, LGTBIQA-fòbiques, classistes, etc.

Dones Visuals segueix dedicada a assolir els propòsits pels quals va néixer el 2017, compromesa amb fomentar la diversitat, la igualtat i la inclusió a la indústria audiovisual catalana. Creiem que ser capaces de transformar el sector continua sent un repte comú urgent, i perseguir-lo ens permetrà fomentar una indústria audiovisual més justa i rica.

AGRAÏMENTS

Volem expressar el nostre agraïment a totes les persones, entitats i institucions que han contribuït al desenvolupament i la realització d'aquesta guia. El suport i la col·laboració han estat fonamentals per fer realitat aquest projecte.

Especialment, voldríem agrair a l'equip de Diversitat, Igualtat i Inclusió de Dones Visuals per la investigació, conceptualització i realització d'aquesta guia. De la mateixa manera, a tot l'equip de treballadores de Dones Visuals, pel seu suport en l'orientació de la guia i també la col·laboració en la revisió i l'edició del contingut. De la mateixa manera, també voldríem agrair a la Junta Directiva de l'entitat la visió estratègica i l'aposta ferma en accions amb potencial transformador.

També volem reconèixer el suport financer del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya, el Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, l'Institut Català de les Dones i l'Ajuntament de Barcelona.

Per últim, voldríem agrair a totes les guies de bones pràctiques d'arreu del món que precedeixen aquesta per ser una font constant d'inspiració durant tot el procés.

Totes les contribucions han estat molt valuoses i estem profundament agraïdes per la dedicació i el compromís.

Moltes gràcies!

Índex

01
Introducció

P. 7 **LA GUIA**
Per què aquesta guia?
Aquesta guia és la solució?

P. 8 **REPRESENTACIÓ AL SECTOR AUDIOVISUAL CATALÀ**
Situació actual
Col·lectius infrarepresentats

02
Davant la pantalla

P. 11 **REPRESENTATIVITAT A L'EQUIP**

P. 11 **CÀSTING**

P. 13 **PERSONATGES**

P. 14 **NARRATIVES**

03
Darrere la pantalla

P. 18 **LIDERATGE CREATIU**

P. 18 **ACCÉS A LA INDÚSTRIA I OPORTUNITATS**

P. 19 **ESPAIS LLIURES DE DISCRIMINACIONS**
Accessibilitat i conciliació
Formació, aprenentatge i diàleg
Àmbit territorial

P. 21 **AUDIÈNCIES**
Accessibilitat universal
Audiències menystingudes

P. 24 **CONCLUSIONS**

04
Annex: test per detectar narratives discriminatòries

P. 27 **Introducció**

Bibliografia

P. 34 **Fonts citades**

P. 35 **Altres fonts**

01
Introducció



«La diversitat fa referència a qui està representat a l'organització, mentre que la inclusió parla més de qui és respectat, esperat i integrat en una institució.»

«La diversitat és ser convidat a la festa, la inclusió és que et demanin ballar.»

Vernā Myers, vicepresidenta internacional d'Estratègia d'Inclusió de Netflix durant cinc anys.

LA GUIA

Una **indústria audiovisual diversa i inclusiva** és una indústria **sana**, que explica **històries complexes** i des de **noves perspectives** i que, per tant, ajuda a crear una **cultura** cada cop **més rica**. Fa temps que sentim com plataformes, estudis i grans productores del món anglosaxó treballen amb aquests objectius i creiem que és hora que la indústria audiovisual catalana faci un **pas endavant** en aquest sentit.

Per què aquesta guia?

Actualment, el nostre **sector no és accessible** per a tothom en igualtat de condicions i, com a conseqüència, no és divers ni inclusiu. Això es tradueix en la **impossibilitat que certs col·lectius històricament infrarepresentats puguin formar part d'aquesta indústria i explicar les seves pròpies històries**. De la mateixa manera, també es tradueix en una **manca de referents** al cinema o a la televisió que defugin estereotips perjudicials. Aquesta manca de representacions complexes i polièdriques marca no només com aquests col·lectius s'autodefineixen i construeixen la seva autoestima, confiança i sentit de pertinença, sinó també com són llegits des de fora i les oportunitats a les quals tenen accés.

Més enllà d'una xarxa cultural i artística, sabem que l'audiovisual català és també un negoci. Com diu la carta oberta de TRANSForm Hollywood, «no estem demanant que deixeu de guanyar diners, sinó que es posi sobre la taula el nostre coneixement, talent i històries per ajudar a fer millor aquesta feina i augmentar-ne el valor.»

Diferents estudis (Dixon-Fyles *et al.*, 2018; Hunt *et al.*, 2015) demostren que **«incrementar la representació de més comunitats a la indústria audiovisual»** (Gilmour, 2020) **impulsa «la innovació, ajuda a la productivitat»** i «augmenta la moral i el compromís», perquè els, les i lis professionals se senten més «inclosos, connectats i escoltats».

Creiem que aquest canvi l'hem de fer col·lectivament. D'aquesta voluntat neix aquesta guia, que té com a objectiu presentar propostes per intentar enriquir la manera amb què creem i pensem l'audiovisual. La intenció és que serveixi per estimular, repensar i innovar cinematogràficament.

Aquesta guia és la solució?

Una guia, per definició, **és una eina** d'acompanyament i informació. Com tota eina, conèixer-la i dominar-la facilita els passos per fer millor la tasca, però no és ni absoluta ni infal·lible. Cada creació audiovisual és única i enfronta unes casuístiques molt concretes, per la qual cosa som conscients que no es pot generalitzar i que cada peça audiovisual s'ha de tractar de forma específica.

REPRESENTACIÓ AL SECTOR AUDIOVISUAL CATALÀ

Situació actual

Les dades recollides per l'Acadèmia del Cinema Català entre els anys 2022 i 2024 demostren que **la diversitat en els equips és preocupantment baixa**. Algunes claus per entendre la situació actual del sector audiovisual català són:

- l'escassíssima presència de professionals amb diversitat funcional física, que suposa una mitjana del 3,2 % dels equips entre el 2022 i el 2024;

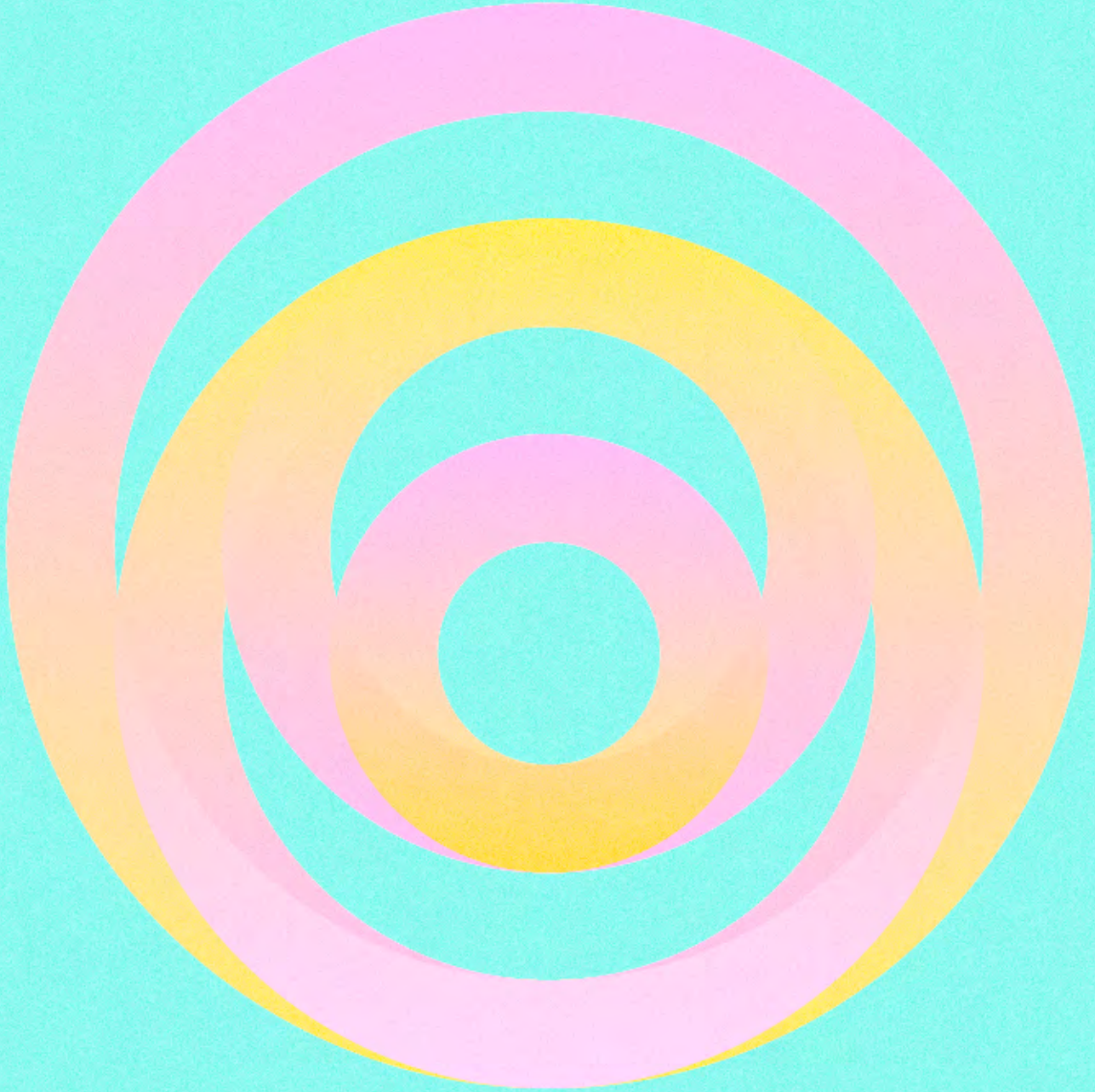
- la pràctica absència de professionals asiaticodescendents, afrodescendents, gitanis i àrabs, que no arriben a significar l'1% del total dels equips en cada cas;

- la baixa presència de persones LGTBIQA+; és especialment preocupant l'absoluta absència de professionals trans i asexuals, així com la poca representativitat de lesbianes, que representen una mitjana del 4,8 % del total de professionals durant els anys analitzats.

Col·lectius infrarepresentats

Els col·lectius infrarepresentats que es tenen principalment en compte en aquesta guia estan relacionats amb alguns dels eixos que estableix la Llei 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació (BOE, 2022), així com les dades analitzades per Dones Visuals en el marc del *Pla estratègic per un audiovisual igualitari i inclusiu*. Els principals col·lectius que es tenen en compte són, doncs, els que estan infrarepresentats per raons de:

- Raça
- Origen
- Ètnia
- Migració
- Religió
- Identitat i expressió de gènere
- Identitat i orientació sexual
- Discapacitat/diversitat funcional
- Neurodivergència o salut mental
- Situació socioeconòmica
- Responsabilitats de cures



02
Davant la pantalla

Històricament, el cinema i la televisió han invisibilitzat o generat una representació esbiaixada i perjudicial dels col·lectius infrarepresentats, fet que ha reforçat estereotips i ha alimentat idees errònies sobre realitats i vides subalternitzades. Actualment, tot i observar alguns canvis significatius al sector, moltes de les narratives nocives emprades històricament continuen vigents.

Tant l'equip creatiu i tècnic d'una producció audiovisual com el procés i les decisions de càsting, la construcció dels personatges o la concepció de les temàtiques i narratives són aspectes clau per aconseguir una transformació real en la representació en pantalla. És un procés profund i en col·lectiu que ha de tenir en compte les diferents necessitats de cada peça.

REPRESENTATIVITAT A L'EQUIP

Actualment, sabem que la presència de col·lectius infrarepresentats al cinema català és escassíssima, fet que **pot afectar negativament la representació d'històries no hegemòniques**.

Per això, recomanem:

- Incorporar talent del col·lectiu que s'està representant a l'equip creatiu.

- Incorporar professionals del col·lectiu que s'està representant a la resta de departaments.

- Comptar amb l'assessorament directe de persones expertes en contingut i anàlisi de narratives i representacions pertanyents als col·lectius representats en el procés d'investigació i creació.

Indiferentment de quina sigui la història que es vol explicar, és fonamental posar atenció a la representativitat als equips per aconseguir històries complexes i riques. A més, quan l'equip tècnic i artístic d'una producció es correspon amb la història que s'està intentant explicar és més probable que la narració copsi els matisos i les complexitats d'aquesta realitat, i que defugi representacions estereotipades i discriminatòries.

CÀSTING

Les decisions preses al llarg de tot el procés de càsting **influencien en la manera amb què una història es plasma** a la pantalla.

Amb la intenció que el plantejament de tot el procés de càsting sigui el més curós possible, recomanem:

- **Apostar per intèrprets pertanyents al col·lectiu infrarepresentat que s'està posant en pantalla**. No fer-ho pot reproduir idees socials perjudicials o generar interpretacions estereotípiques i amb pocs matisos. Per posar-ne un exemple, quan una persona cis interpreta un personatge trans, especialment quan es fa *cross-sex casting* (un home cis interpreta una dona trans o una dona cis interpreta un home trans), es genera la idea que el gènere de les persones trans no és real (5050by2020 i GLAAD, 2020).

- **Desafiar els nostres propis estereotips** a l'hora d'encarar un càsting. És possible que talent pertanyent a col·lectius infrarepresentats pugui **encarnar papers que en principi no estaven pensats per a persones d'aquests col·lectius**. Per exemple, moltes vegades els nostres biaixos inconscients no ens permeten imaginar una persona negra com a advocada, una persona amb discapacitat/diversitat funcional com a protagonista d'una comèdia romàntica o una persona trans en un vaixell pirata. És fonamental trencar aquests biaixos i deixar volar la imaginació. Recomanem, a l'hora d'incorporar aquests col·lectius al càsting i, per tant, a la història, fer una revisió curosa del guió i de les escenes, i repensar si pot ser necessària alguna modificació d'acord amb la realitat de cada identitat.

- Ser conscients del **llenguatge** que s'utilitza **a les crides de càsting**. L'ús d'un llenguatge ofensiu o inapropiat pot allunyar moltes persones de la crida. De la mateixa manera, un llenguatge molt genèric pot no fer sentir apel·lades a algunes persones pertanyents a col·lectius infrarepresentats, a causa d'experiències anteriors (per exemple, moltes persones racialitzades han estat rebutjades en diferents ocasions a càstings de personatges en què no s'especificava la raça, però en els quals inconscientment es buscaven persones blanques). Davant del dubte sempre és una bona idea investigar o assessorar-se.

- **No homogeneïtzar els col·lectius** sota el paraigua de la diversitat i ser sempre el més específic possible. Especialment, recomanem evitar la intercanviabilitat en càstings per a personatges racialitzats; per exemple, recomanem evitar contractar una persona coreana per interpretar un personatge xinès. Com més específica sigui la recerca de la persona intèrpret, més veritat tindran el personatge i el projecte.

- Tenir en compte els col·lectius infrarepresentats a l'hora de fer el **càsting per a les petites parts i la figuració**, especialment si tenen línies de diàleg.

PERSONATGES

Els personatges són indestriables de l'estructura narrativa. El seu **arc de transformació** marca necessàriament la tesi de cada creació audiovisual.

A l'hora d'escriure qualsevol peça audiovisual, recomanem:

Donar nom, trama i entitat als personatges pertanyents a col·lectius infrarepresentats, i intentar que no siguin personatges prescindibles o exclusivament al servei d'altres.

Tenir en compte els **sistemes d'opressió** que hi ha al darrere de les situacions de vulnerabilitat que viu cada col·lectiu infrarepresentat a l'hora de construir els personatges.

Si una història o narrativa **tematitza les problemàtiques d'un col·lectiu infrarepresentat, proposem que el personatge protagonista formi part d'aquest col·lectiu**. Per posar-ne alguns exemples, recomanem evitar:

- Narratives de **«salvacionisme blanc»**, narratives paternalistes protagonitzades per un **personatge blanc** que, mitjançant les seves accions heroiques, ajuda a «salvar» un personatge racialitzat de la misèria o d'una situació perillosa.

- Narratives paternalistes cap a les persones amb discapacitat/diversitat funcional, que posen al centre la **trama d'un personatge protagonista no travessat per aquesta vivència** que, mitjançant les seves accions, ajuda un personatge amb discapacitat/diversitat funcional a superar les seves dificultats i que en el camí aprèn alguna cosa sobre la vida.

- Narratives **LGTBIQA+ protagonitzades per un personatge cis-heterosexual** que centren el relat en el seu viatge des del rebuig a la comunitat fins a l'acceptació.

Tot i això, aquest punt és complex, ja que en alguns casos pot ser interessant abordar una problemàtica social des del privilegi en clau crítica.

NARRATIVES

Moltes vegades es considera la visibilitat com l'únic objectiu que es vol aconseguir en la representació audiovisual. Tot i això, tan important com posar en pantalla les realitats de col·lectius infrarepresentats és **la manera com aquestes realitats es retraten**.

Al llarg de la història del cinema i fins a l'actualitat, les narratives fílmiques han **reproduït idees discriminatòries** (racistes, masclistes, LGTBIQA-fòbiques, classistes, capacitistes, etc.) i estereotips perjudicials entorn de diferents col·lectius i comunitats.

Què és temàtica i què narrativa?

La **temàtica** és el concepte general sobre el qual gira una història. La **narrativa** és la manera amb què la temàtica es desenvolupa en forma de trama i que acaba donant una visió particular del món. Una pel·lícula pot abordar una temàtica que tingui a veure amb la diversitat de realitats però tenir una narrativa que reprodueix idees discriminatòries.

Com definim un estereotip?

Entenem un estereotip com un **«mètode de caracterització unidimensional»** (Dyer, 1978) **que simplifica la realitat a partir d'idees preconcebudes**. És a dir, el fet de «construir la totalitat d'un personatge a partir de la representació d'una única dimensió o característica d'aquest mateix personatge», que respon a una percepció social generalitzada sobre el col·lectiu o grup a què pertany.

En aquest sentit, també cal apuntar que, algunes vegades, l'audiovisual parteix d'alguns estereotips històricament emprats al cinema per jugar amb ells, subvertir-los o donar una visió diferent sobre allò que sempre han simbolitzat. Aquesta pot ser una via interessant per explorar.



CONTINGUT PER A INFANTS

L'elevada exposició a les pantalles dels infants en l'actualitat fa que moltes vegades **prenguin com a referents personatges públics o de ficció**. Per això, **recomanem posar una atenció especial als continguts destinats al públic infantil**.

Creiem fonamental que les criatures puguin gaudir de **continguts que reflecteixin realitats diverses** (LGTBIQA+, racialitzades, migrades, amb diversitat funcional...). De la mateixa manera, considerem vital que aquestes representacions siguin acurades i defugin estereotips i idees discriminatòries.

Amb la voluntat de poder detectar les narratives que reprodueixen idees discriminatòries, hem elaborat el test que trobareu a l'annex, amb les qüestions més repetides i que resulten especialment nocives pel que fa a la representació de personatges pertanyents a col·lectius històricament discriminats per raons de raça, origen, religió, gènere, orientació sexual, discapacitat/diversitat funcional, neurodivergència, salut mental i poder adquisitiu, entre d'altres.

Aquest test proposa un seguit de preguntes que us podeu fer sobre les històries que expliquen els vostres projectes, per tractar de detectar si reprodueixen narratives nocives.

Hem dividit el test segons narratives discriminatòries entorn de:

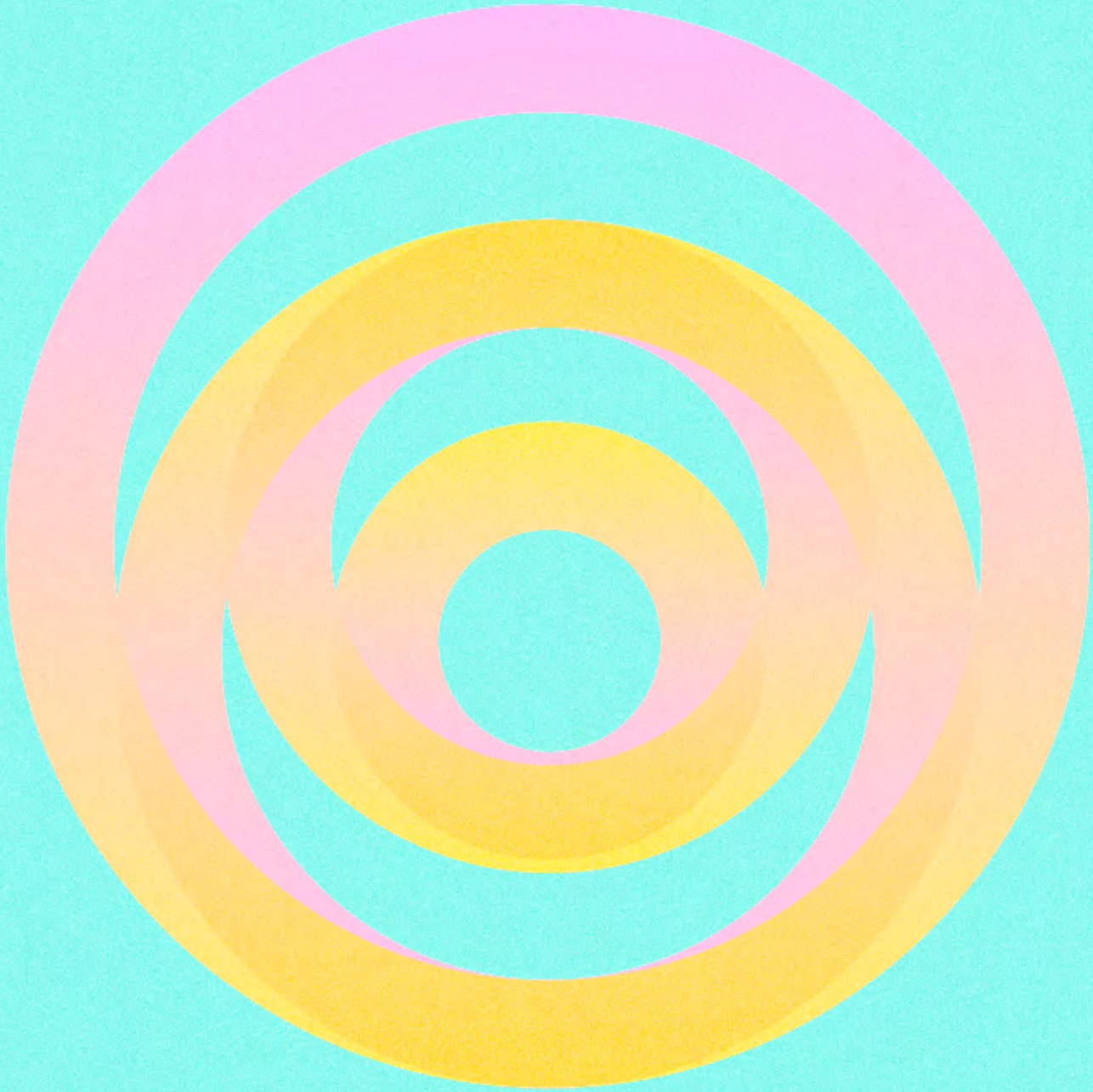
- Raça, origen, religió i ètnia
- LGTBIQA+
- Gènere
- Discapacitat/diversitat funcional, neurodivergències i salut mental
- Classe i el context socioeconòmic

TEST PER DETECTAR NARRATIVES DISCRIMINATÒRIES

Us convidem a fer aquest exercici pràctic amb els guions amb els quals esteu treballant:



Enllaç directe al test



03
Darrere la pantalla

Moltes vegades, centrar l'anàlisi de la diversitat a l'audiovisual exclusivament en la representació pot ser un miratge que amagui la vertadera realitat del sector. Incorporar històries i temàtiques sobre col·lectius infrarepresentats sense comptar amb aquests mateixos col·lectius als equips és una mesura parcial i enganyosa, que no suposa cap canvi profund ni estructural.

L'autèntica inclusió implica tenir llocs de treball en una indústria que reconegui aquests col·lectius. Sentir-se integrades, valorades i benvingudes fa que les persones aportin el millor d'elles i que puguin expandir la seva creativitat.

LIDERATGE CREATIU

Un audiovisual inclusiu solament és possible si hi ha **diversitat de mirades i experiències en la concepció de les històries**. Per això, considerem fonamental que el talent infrarepresentat formi part del lideratge creatiu dels projectes.

Per aconseguir que aquest talent formi part del lideratge creatiu, recomanem:

- **Revisar** constantment quines identitats formen els **equips** de les produccions audiovisuals pròpies, amb una atenció especial als **càrrecs de lideratge i caps d'equip**, per tractar **d'incorporar-hi persones de col·lectius infrarepresentats**. En aquest sentit, recomanem també posar atenció a qüestions com la temporalitat i el sou de cada persona contractada. Una opció per saber com implementar mesures de contractació igualitàries és fer una formació sobre els biaixos inconscients a la contractació.

- **Un desenvolupament remunerat**. Considerar la ideació i l'escriptura del guió com una feina que ha de ser remunerada com qualsevol altra és també una forma de fer més accessible la creació audiovisual.

ACCÉS A LA INDÚSTRIA I OPORTUNITATS

Fa uns anys es deia que no es contractaven dones com a directores de fotografia perquè no n'hi havia. El temps ha demostrat que no era així, però aquesta pràctica o creença se segueix reproduint en moltes altres categories professionals.

A l'hora d'afrontar la contractació, recomanem **generar oportunitats de formació i ascens laboral** (especialment per a professionals pertanyents a col·lectius infrarepresentats), com ara:

- **Anar més enllà de les xarxes laborals** pròpies i personals **preexistents**. «Publicar **ofertes de feina i contestar *mails* de persones desconegudes** són gestos que trenquen activament l'endogàmia» (Alonso-Berbel, 2023).

- Tractar de desconstruir els propis biaixos inconscients i no quedar-se a la zona de confort. Les professionals pertanyents a col·lectius infrarepresentats són tan vàlides per exercir qualsevol càrrec com la resta de persones.

- **Oferir pràctiques remunerades** amb possibilitat de contractació com a part de l'equip fix o habitual.

ESPAIS LLIURES DE DISCRIMINACIONS

Unes escales sense ascensor, un comentari racista, una actitud masclista o una situació d'abús de poder són algunes de les discriminacions que poden expulsar professionals de la indústria audiovisual. Per tal d'evitar-ho, creiem necessari lluitar conjuntament per la creació d'**espais lliures de discriminacions**.

Per aconseguir uns espais lliures de discriminacions, recomanem: accessibilitat i conciliació; formació, aprenentatge i diàleg; i atenció a l'àmbit territorial.

Accessibilitat i conciliació

- Crear espais **accessibles en cadira de rodes**.

- Oferir la possibilitat d'implementar **protocols mèdics** davant un professional amb una determinada malaltia.

- Promoure una conversa oberta i no estigmatitzant sobre la **salut mental**.

- Oferir la possibilitat de fer feina en línia, respectar la **jornada laboral de 8 hores**, comunicar les tasques que s'han de dur a terme amb claredat i donar opcions de flexibilitat horària, que garanteixin la **conciliació familiar** i més accessibilitat per a **persones neurodivergents** o amb pautes de medicació o totes dues alhora.

- Tenir en compte als pressupostos la contractació de **figures i espais** de cura de persones a càrrec per garantir la **conciliació familiar**, com les ludoteques o llars d'infants, i de **figures de suport en la comunicació i mobilitat**, com per exemple **assistents** personals per a persones amb discapacitat/diversitat funcional, **intèrprets** per a persones sordes, etc.

Formació, aprenentatge i diàleg

- Aplicar o crear **protocols de prevenció i abordatge de la discriminació i l'assetjament**, que tinguin en compte les potencials violències a què estan exposats els col·lectius infrarepresentats: des de l'assetjament fins a la discriminació directa i indirecta. Alguns exemples són el *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* (Acadèmia Valenciana de l'Audiovisual et al., 2023) i el *Protocol guia per la prevenció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques en el sector audiovisual* (Acadèmia del Cinema Català *et al.*, 2024).

Tenir **banys sense segregació per gènere** i especificació de pronoms a la signatura dels correus electrònics.

Tenir una **actitud oberta al canvi i la crítica**, intentar **preguntar** les necessitats específiques de cadascú i **no** fer servir un **llenguatge discriminatori**. Una bona manera d'aconseguir-ho és generar **espais de *feedback*** per poder anar incorporant nous canvis i mesures, a través, per exemple, de formularis anònims.

Formar els equips en sensibilització sobre la diversitat, especialment els càrrecs amb més poder de decisió. Recomanem que el ventall de formacions sigui ampli i les formacions, com més concretes millor. Les violències que cada col·lectiu infrarepresentat pateix són específiques i generalment no aplicables a la resta d'identitats.

Formar els equips o contractar equips formats d'acord amb les necessitats dels projectes. Per exemple, moltes persones negres es troben en sets de rodatge sense que l'equip de maquillatge i perruqueria tingui els productes necessaris per maquillar-les i pentinar-les; o quan es tracta de vestir personatges amb elements culturals concrets com el hijab, també ha passat que l'equip de vestuari moltes vegades no sap com posar-lo.

Designar **figures de referència** a qui poder adreçar-se en el cas d'haver patit situacions de discriminació o a qui poder compartir, simplement, una inquietud, sempre tenint en compte les necessitats de cada projecte. Per exemple, figures com:

- **La coordinadora d'intimitat**, en el cas concret d'audiovisuals amb escenes íntimes, de sexe simulat, de violència sexual i amb nuus. Recentment s'ha publicat la *Guía para el rodaje de escenas íntimas* d'AESCI, que ofereix uns principis comuns a la indústria audiovisual espanyola per tal que els espais de rodatge d'aquestes seqüències siguin llocs segurs i còmodes per a totes les parts.

- **La coordinadora d'accessibilitat** (TripleC, 2022), centrada en l'accessibilitat per a persones amb discapacitat/diversitat funcional i neurodivergents.

- **Les assessores DEI**, que donen suport al llarg d'una producció en tot allò relacionat amb la representació dels col·lectius infrarepresentats, així com la seva inclusió als equips.

Cal apuntar que molts d'aquests càrrecs són emergents o encara no s'han incorporat a la indústria catalana. És una tasca col·lectiva buscar la manera d'implementar-los.

Àmbit territorial

En el cas de rodar fora de grans ciutats o en territoris del sud global:

- Tractar d'**incorporar professionals de la zona a l'equip** de la pel·lícula i oferir llocs de treball a la població local al llarg de tot el procés de producció perquè el rodatge tingui un impacte positiu i de devolució amb l'entorn.
- **Formar els equips** per tal que coneguin algunes nocions bàsiques de **la cultura i el territori** on es desenvoluparà el rodatge.
- **Formar els equips en sensibilització antiracista**, per mirar d'evitar la reproducció de lògiques extractivistes i colonials.

AUDIÈNCIES

En aquest apartat abordem qüestions que afecten els col·lectius infrarepresentats en el procés d'exhibició i distribució de pel·lícules i sèries, amb la intenció que **els continguts siguin més accessibles** i, en conseqüència, tinguin un abast més gran.

Accessibilitat universal

En termes generals, és urgent:

- Generar continguts que garanteixin l'accessibilitat universal a través de la **subtitulació descriptiva o per a persones sordes, la llengua de signes i l'audiodescripció** (FWD-Doc *et al.*, 2021), **fer-les servir a les projeccions i que estiguin disponibles a les plataformes**.

Pel que fa a festivals, sales d'exhibició i esdeveniments, cal:

- Situar les **places adaptades** reservades per a persones amb diversitat funcional en espais amb bona visibilitat i garantir una entrada gratuïta per a un **acompanyant/assistent**.
- Programar **sessions**, incloent-hi aquelles en els idiomes oficials del territori, **amb subtitulació descriptiva o per a persones sordes i que tinguin l'opció de llengua de signes i d'audiodescripció**.
- Fer **accessibles** en cadira de rodes tots els espais en què es desenvolupen els festivals i esdeveniments (hotels, sales d'exhibició, auditoris, espais informals de trobada o *networking*, etc.) i que hi hagi l'opció d'oferir serveis d'**interpretació** en llengua de signes a xerrades, *pitchings*, col·loquis, etc.

- Incorporar informació sobre accessibilitat als webs, xarxes i comunicacions (UK Film Council's Diversity Toolkit, 2024).

Pel que fa a les televisions públiques, plataformes sota demanda o altres canals multimèdia de consum de contingut, cal:

- Més enllà de la subtitulació essencial de tots els continguts, pensar formes per fer les plataformes més accessibles, per exemple, a l'hora de **dissenyar les interfícies**.

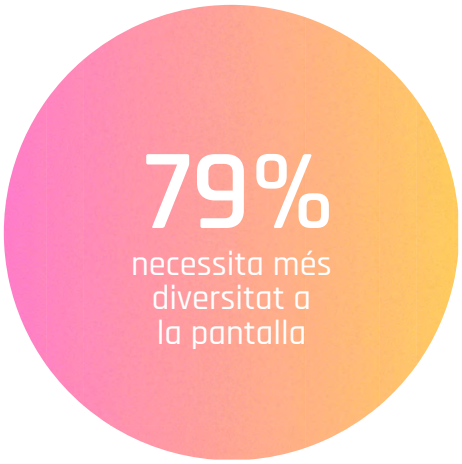
Audiències menystingudes

Hi ha audiències que són menystingudes a l'hora de pensar els continguts i la seva difusió i exhibició. Tanmateix, creiem necessari que tothom tingui accés a les creacions audiovisuals en igualtat de condicions i, per això, recomanem:

- **Treballar amb associacions o col·lectius infrarepresentats** per saber **com comunicar i fer arribar els continguts** a audiències menystingudes. Pot ser interessant, per exemple, tenir-ho present en els processos de creació de la **campanya de màrqueting** de la sèrie o pel·lícula.

- Tractar de potenciar els **circuits d'exhibició alternatius** que puguin atraure col·lectius infrarepresentats i audiències descentralitzades o menystingudes: festivals de cinema temàtics, situats en zones rurals o fora de les grans ciutats, projeccions amb preus assequibles, etc.

Les audiències valoren positivament la inclusió de la diversitat. Les produccions que representen una varietat àmplia d'experiències i perspectives tenen un impacte més gran. Segons un estudi fet per ViacomCBS l'any 2021, només la meitat de la població mundial està satisfeta amb la representació en cinema i televisió, i el 79% afirma necessitar més diversitat a la pantalla. Aquest mateix estudi apunta que més del 80% del públic afirma que «les empreses que fan programes de televisió i pel·lícules s'han de comprometre a augmentar la diversitat i la representació a la pantalla», així com «comprometre's a millorar la diversitat i la representació fora de la pantalla» (Szalai, Georg, 2021).





CONCLUSIONS

Aconseguir un audiovisual català més divers, igualitari i inclusiu demana **el compromís de tots els agents del sector**.

Amb l'objectiu de que aquest compromís sigui realment ampli, proposem:

- **Implicació individual i col·lectiva**
  Des dels perfils més tècnics fins a la producció executiva, qualsevol professional de la indústria audiovisual té la capacitat de contribuir a un canvi positiu.

- **Oportunitat per a les empreses**
  Les productores i *commissioning editors* tenen l'oportunitat de comprometre's activament a generar continguts que promoguin la diversitat, tant davant com darrere de la pantalla, per tal de crear històries que reflecteixin la realitat de la societat i, així, connectar i tenir més *engagement* amb les seves audiències.

- **Responsabilitat de l'administració**
  Aquesta transformació només és viable si l'administració pública se'n responsabilitza. Les mesures correctores actuals són útils i encara molt necessàries, però no són suficients. En calen de noves per incorporar tota la diversitat que ens representa com a societat catalana i transformar la indústria en una de més rica, innovadora i accessible. Aquesta transformació passa per una mirada transversal des de dins l'administració. Un dels exemples és el British Film Institute, al Regne Unit, el qual va crear el Departament de Diversitat, Equitat i Inclusió per tal d'estudiar el sector i els obstacles d'accés que presenta, dissenyar un pla de mesures correctores i dur-lo a terme en totes les àrees d'aquesta institució, tenint en compte diverses línies de treball, com la recaptació de dades i la seva anàlisi, els criteris d'elegibilitat de les ajudes i fons públics o les formacions al sector per dotar-lo d'eines i recursos, entre d'altres. Avui dia, l'èxit d'aquest pla és tal que altres institucions com l'Acadèmia de les Arts i les Ciències Cinematogràfiques de Hollywood va anunciar el 2020 que aplicaria criteris d'elegibilitat similars als Oscars a partir del 2024. El camí és el diàleg constant, constructiu i productiu entre l'administració pública i les associacions que defensen i promouen aquestes pràctiques, com a acte de responsabilitat per afrontar una situació de desigualtat que és urgent revertir.

El treball cap a la igualtat, inclusió i diversitat al sector audiovisual no acaba amb la redacció d'aquesta guia, sinó que tot just ha començat. És un compromís constant i deliberat.

04
Annex

Test per detectar narratives discriminatòries

INTRODUCCIÓ

Sovint tenim **biaixos inconscients** que afecten el procés creatiu. Els biaixos inconscients són les nostres preferències no intencionals i estan formats per la societat en què vivim, les nostres experiències, els missatges de l'entorn familiar i escolar i l'exposició a imatges i històries des de la infància, entre d'altres. Tenir biaixos inconscients és normal, però, moltes vegades, **poden materialitzar-se en estereotips i narratives nocives que ni tan sols subscrivim, i cal parar-hi una atenció especial**.

Aquest test proposa un seguit de preguntes que us podeu fer sobre les històries que expliquen els vostres projectes, per tractar de detectar si reprodueixen estereotips i narratives nocives. **Si en alguna pregunta la resposta és «sí», us recomanem que reviseu aquests estereotips i narratives per tenir molta cura a l'hora d'abordar-los**, o fins i tot que us plantegeu evitar-los per parlar del mateix tema des d'una perspectiva que no perpetuï aquestes idees discriminatòries. **Seguir els suggeriments i les eines esmentades al llarg de la guia us hi pot ajudar**.

Hem dividit el test segons narratives discriminatòries entorn de:

- **Raça, origen, religió i ètnia**
- **LGTBIQA+**
- **Gènere**
- **Discapacitat/diversitat funcional, neurodivergències i salut mental**
- **Classe i context socioeconòmic**

Raça, origen, religió i ètnia

SI NO Si en alguna pregunta la resposta és **«sí»**, us recomanem que reviseu la narrativa.

Les vostres creacions audiovisuals...

- relacionen les **cultures no blanques** amb l'**exotització**, **el salvatgisme**, **l'endarreriment i la criminalitat**?
- retraten les **cultures no blanques** com a **LGTBIQA-fòbiques o masclistes** en contraposició a una cultura blanca LGTBIQA-*friendly* i feminista?
- se centren exclusivament en el **patiment** (a través de, per exemple, la violència i la mort) de les persones racialitzades o migrades des d'una perspectiva morbosa?
- reprodueixen la narrativa del **«salvacionisme blanc»**, que, mitjançant un personatge blanc i les seves accions heroiques, n'ajuda un de racialitzat que queda retratat exclusivament com a víctima?
- perpetuen la idea que les **persones racialitzades no pertanyen al territori**?
- relacionen la **migració** amb la **delinqüència**?
- **caricaturitzen** en clau còmica **elements culturals** (hàbits, estètiques, etc.) no occidentals?
- tenen una manca d'especificitat i **intercanviabilitat** cultural (per exemple, retratar l'Àsia o l'Àfrica com a països homogenis en lloc de com a continents amb multiplicitat de països, cultures, tradicions, etc.)?

reprodueixen altres **estereotips racistes i xenòfobs** com:

- la **hipersexualització** de les **persones negres**: els homes amb grans aptituds per al sexe i les dones com a objectes sexuals exòtics, consumibles i gaudibles com a quelcom insòlit?
- els **homes negres** com a **violents** i **irracionals**?
- les **persones asiàtiques** o **asiaticodescendents** com a **recurs còmic**?
- **persones asiàtiques o asiaticodescendents** com a especialment **submises** i amb una gran capacitat de treball?
- les **persones àrabs o amazigues** relacionades amb el **terrorisme**?
- una visió de la **religió musulmana única i hegemònica**?
- les **dones àrabs o amazigues sense agència**, sotmeses per la seva pròpia cultura i per la religió islàmica?

les **persones gitanes** com a **incultes** i víctimes de la seva pròpia cultura?

les **persones gitanes** representades com a estafadores o **enredaires**?

els **homes indígenes i/o llatinoamericans** com a membres de **bandes criminals** i vinculats al **narcotràfic**?

les **dones indígenes i/o llatinoamericanes** com a **hipersexuals**, **interessades** i **irracionals**?

les **persones migrades** com a gandules, irresponsables, **paràsits del sistema i beneficiades per "l'estat del benestar"**?

LGTBIQA+

SI NO Si en alguna pregunta la resposta és **«sí»**, us recomanem que reviseu la narrativa.

Les vostres creacions audiovisuals...

retraten els personatges LGTBIQA+ com a **depredadors sexuals**?

relacionen els seus trets *queer* amb la perversitat i la maldat de manera naturalitzada i essencialista?

retraten **figures queer i/o amb trets *queer*** –com, per exemple, la **ploma**– com a figures **ridícules i sense trama**? La ploma *per se* no converteix un personatge en un estereotip (de fet, la plumofòbia existeix i s'ha de combatre). Calen més representacions de personatges amb ploma des d'una perspectiva respectuosa i amb trama pròpia.

estan exclusivament centrada en el **patiment** (a través, per exemple, de la violència i la mort) de les persones LGTBIQA+ des d'una perspectiva morbosa?

busquen **justificar** l'origen de les **identitats *queer*** en un **trauma** dels personatges?

reprodueixen altres **estereotips LGTBIQA-fòbics** com ara:

els personatges **bisexuals i gais** com a **promiscus**?

els personatges **bisexuals** com a **indecisos i traïdors**?

la **bisexualitat** com **una fase**, en lloc de com una identitat?

els personatges **trans** com a **mentiders, impostors i/o patètics**?

la **identitat trans** dels personatges com una **«disfressa»** a partir d'una interpretació en la qual s'imposta la veu o determinats gestos?

l'ús de la **revelació de la identitat trans** d'un personatge com a **gir** de la trama, generalment a partir d'ensenyar els seus genitals o alguna altra característica corporal?

la **hipersexualització i fetitxització de les lesbianes i dones bisexuals** des d'una mirada patriarcal?

el **sexe entre dones** i/o persones **trans** i/o **no binàries** com a **incomplet**?

Apostar per noves representacions de persones LGTBIQA+ pot ser també un camí molt enriquidor. Per exemple, algunes identitats *queer* com la **intersexualitat** o l'**asexualitat** han estat molt **poc explorades** cinematogràficament.

Gènere

SI NO Si en alguna pregunta la resposta és **«sí»**, us recomanem que reviseu la narrativa.

Les vostres creacions audiovisuals...

objectualitzen i cosifiquen les dones?

naturalitzen la perpetuació d'estereotips de gènere (homes: forts, racionals, valents, etc. / dones: dèbils, misterioses, irracionals, etc.), sense posar el focus en el sistema binari i patriarcal de què sorgeixen?

presenten les dones com a **personatges passius** en contraposició als homes com a personatges actius?

representen les dones com a **personatges que no tenen desitjos** més enllà de l'amor i la família?

representen les dones com a personatges amb **interessos exclusivament superficials**?

romantitzen i naturalitzen els comportaments abusius cap a les dones?

romantitzen i naturalitzen els abusos i violències sexuals cap a les dones?

romantitzen i **naturalitzen** el **rol de cura de les dones**, sense posar el focus en el seu origen patriarcal, ni en les complexitats que les dones poden afrontar en exercir-lo?

està exclusivament centrades en el **patiment** (a través de, per exemple, la violència i la mort) de les dones des d'una perspectiva morbosa?

reprodueixen **altres estereotips** masclistes com ara:

les dones com a **criatures perverses** que utilitzen la seva bellesa i poder de seducció per **manipular** els homes?

les dones com a **ideals**, retratades com a misterioses i inabastables, gairebé **sobrehumanes**?

utilitza els cossos de dones no normatives (grans, grasses, etc.) per generar por o fàstic?

les dones com a persones **emocionalment excessives**, des d'una perspectiva despectiva i, de vegades, còmica?

Fer **retrats de masculinitats** en què la **sensibilitat**, la **tendresa** o les **cures** tinguin cabuda pot ser una via interessant per explorar. És important tenir referents de tot tipus que s'escapin dels estereotips i mandats de gènere.

Aquestes són només algunes preguntes introductòries. En les últimes dècades, s'han dut a terme nombrosos estudis, anàlisis i també tests sobre la representació del gènere a l'audiovisual que us animem a investigar per tal d'aprofundir-hi.

Discapacitat/diversitat funcional, neurodivergències i salut mental

SI NO Si en alguna pregunta la resposta és **«sí»**, us recomanem que reviseu la narrativa.

Les vostres creacions audiovisuals...

retraten la **discapacitat/diversitat funcional i la neurodivergència** com una **tragèdia**?

retraten **la discapacitat/diversitat funcional**, **la neurodivergència i les vivències entorn de la salut mental** com una **càrrega** per a les persones del seu voltant?

generen retrats de la **discapacitat/diversitat funcional** com un **problema individual** (com un seguit de dificultats que les persones amb discapacitat/diversitat funcional han de superar), sense posar el focus en el capacitisme de la societat i els entorns?

reprodueixen **narratives** inspiracionals **de superació**, que retraten les persones amb discapacitat/diversitat funcional com a heroïnes quan aconsegueixen «superar les seves dificultats», destacar en algun àmbit de la vida professional i esdevenir un «exemple» per a la resta (moltes vegades gràcies a l'ajuda d'altres personatges sense discapacitat/diversitat funcional)?

infantilitzen les persones amb **discapacitat/diversitat funcional**, **neurodivergents** i/o amb una vivència entorn de la salut mental?

relacionen la **neurodivergència** amb la **perillositat** i la **violència** (assassinats, violència sexual, física i verbal, etc.)?

caricaturitzen i utilitzen com a **recurs còmic** alguns **trets relacionats amb la neurodivergència i la salut mental**?

estan exclusivament centrades en el **patiment** (a través, per exemple, de la violència i la mort) de les persones amb **discapacitat/diversitat funcional, neurodivergents i/o amb una vivència entorn de la salut mental** des d'una perspectiva **morbosa**?

les persones amb **discapacitat/diversitat funcional, neurodivergents i/o amb una vivència entorn de la salut mental** com a especialment **manipuladores** i perverses?

reprodueixen altres **estereotips capacitistes que simplifiquen**, **estigmatitzen i romantitzen** aquestes realitats, com ara:

les persones amb **discapacitat/diversitat funcional** com a especialment frustrades i que descarreguen aquesta frustració en els altres?

les persones que conviuen amb un **trastorn mental** com l'esquizofrènia o el trastorn dissociatiu de la identitat com a monstres, dins del **gènere de terror**?

representacions estereotípiques i codificades de l'autisme, el TOC, la bipolaritat, etc.? Com, per exemple, en el cas del TOC, posar en pantalla solament les compulsions (rituals de repetició, insistència en l'ordre i la neteja, etc.) sense representar o mencionar els pensaments intrusius (Keeler, 2020), amb la qual cosa es genera una concepció errònia i simplista de què significa conviure amb aquest trastorn.

Classe i context socioeconòmic

SI NO Si en alguna pregunta la resposta és **«sí»**, us recomanem que reviseu la narrativa.

Les vostres creacions audiovisuals...

retraten la **classe treballadora** com a **més LGTBIQA-fòbica o masclista** que les classes amb més poder adquisitiu?

retraten la classe treballadora com a **inculta** des d'una mirada menyspreadora?

retraten les persones de classe treballadora com a gandules, irresponsables, **paràsites del sistema i beneficiades per «l'estat del benestar»**?

caricaturitzen en clau còmica **trets** propis de les classes treballadores (hàbits, expressions orals, accents, etc.)?

vinculen les situacions de **pobresa i/o la classe treballadora** amb la **criminalitat**?

estan exclusivament centrades en el **patiment** de les persones de **classe treballadora** des d'una perspectiva **morbosa**?

fa un **retrat exotitzat** del barri de la perifèria i dels espais i comunitats de la classe treballadora?

mostren la **pobresa** com una situació socioeconòmica conseqüència de les **decisions dels personatges**?

Aquests són alguns exemples de narratives que reprodueixen idees perjudicials. Tot i això, també n'hi ha moltes altres que poden ser discriminatòries per a altres col·lectius, com les **narratives grassofòbiques** (que retraten les persones grasses com a recurs còmic, amb una relació estereotípica i visualment codificada amb el menjar, etc.) o les **narratives aspectistes** (que vinculen sempre la bondat i d'altres atributs «positius» amb els personatges d'aspecte normatiu, i la maldat i d'altres atributs «negatius» amb personatges d'aspecte menys normatiu), entre d'altres.

Per tot això, recomanem dur a terme sempre un treball actiu per detectar quins són els aspectes que cal investigar o amb els quals cal tenir cura a cada història, ja que tothom té biaixos i el món i la realitat estan en constant transformació.



Bibliografia

Fonts citades

5050by2020 i GLAAD (2020). *Transform Hollywood: A guide to creating trans-inclusive culture*, p. 2-6.

Alonso-Berbel, V. (2023). *Decálogo para democratizar el cine del futuro*. Medium. https://medium.com/@valonsoberbel/decalogo-para-democratizar-el-cine-del-futuro-c37b93ce0920

Butlletí Oficial de l'Estat (2022). Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, art. 2, p. 11. https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-11589-consolidado.pdf

Dixon-Fyle, S. et al. (2018). *Delivering through diversity*. McKinsey & Company. https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity#/

Dyer, R. (1978). Gays in Film. *Jump Cut*, n. 18, p. 15-16.

FWD-Doc et al. (2021). *A Toolkit for Inclusion & Accessibility: Changing the Narrative of Disability in Documentary Film*. https://static1.squarespace.com/static/5dd1c2b5a0f7a568485cbedd/t/602d4708d39c1d1154d0902a/1613581716771/FWD-Doc+Toolkit+small.pdf

Gilmour, P. (2020). *How 'Inclusion Rider' Can Change the Film Industry and the Workplace With It*. Medium. https://medium.com/swlh/how-inclusion-rider-can-change-the-film-industry-and-the-workplace-with-it-9a0bc9e57941

Hunt, D. V. et al. (2015). *Why diversity matters*. McKinsey & Company. https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters

Keeler, J. J. (2020). *How OCD Is Portrayed In Movies & TV Shows*. Impulse. https://impulsetherapy.com/how-ocd-is-portrayed-in-movies-tv-shows/

Szalai, Georg (2021). *79 Percent Say More On-Screen Diversity Is Needed in Film/TV, ViacomCBS Study Finds*. The Hollywood Reporter. https://www.hollywoodreporter.com/business/business-news/diversity-representation-study-viacomcbs-film-tv-1235037655/

TripleC, 2023. *Access Coordinators in Film and Tv Productions*. British Film Commission. https://triplec.org.uk/wp-content/uploads/2022/10/Access-Coordinators-in-Film-and-TV-Productions-24.08.22.pdf

UK Film Council's Diversity Toolkit (2024). *Top tips on disabled access*. https://www.diversitytoolkit.org.uk/cinema-going/top-tips-on-disabled-access/

Altres fonts

Academia de Cine y Netflix (2023). *Glosario. Lenguaje inclusivo para cineastas que quieren contar con y a toda la sociedad*.

Acadèmia del Cinema Català et al. (2024). *Protocol guia per la prevenció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques en el sector audiovisual*.

Acadèmia Valenciana de l'Audiovisual et al. (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*.

AESCI. (2024). *Guía para el rodaje de escenas íntimas en la ficción audiovisual*.

Ajuntament de Barcelona. *Guia de comunicació inclusiva*. https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-ca.pdf

Avalot (2023). *I punt. Manual d'estil de llenguatge no-binari*. https://avalot.cat/manual-destil-de-llenguatge-no-binari/

Bectu i Prospect (2018). *LGBT+: your rights at work*. https://d28j9ucj9uj44t.cloudfront.net/uploads/2019/09/2018-01261-Factcard-LGBT-rights-at-work-factcard-Version-03-07-2018.pdf

Bectu i Prospect (2019). *Resource pack for reps and members: Race equality*. https://d28j9ucj9uj44t.cloudfront.net/uploads/2022/11/2019-01787-Members-guide-Race-equality-resource-pack-for-reps-and-members-Version-02-09-2022-2.pdf

Bela Lobedde, D. (2023). *Ponte a punto para el antirracismo*. Ediciones B.

British Film Institute (2019). *Extended Guidance Notes for Meeting the BFI Diversity Standards*.

Cantón, J. (2019). *Sobre cine y diversidad funcional*. https://javiercanton.com/2019/12/03/sobre-cine-y-diversidad-funcional/

Centeno, A. *Campeones ¿de qué?* Oficina de Vida Independent (Barcelona). https://ovibcn.org/campeones-de-que/

CIMA. *Decálogo de buenas prácticas. Para combatir el sexismo en los relatos audiovisuales*. https://cima10.cimamujerescineastas.es/decalogo/

Cine Regio (2021). *Are you ready for change? Gender & Diversity Tools!* https://www.cineregio.org/dyn/files/pdf_download/12-file/Diversity-Report_2021_final.pdf

Clare, E. (2020). *Una brillante imperfección. Continta Me Tienes*.

Coral, M. N. i Sandulescu Budea, A. (2021). *Representaciones de la figura femenina en el cine español contemporáneo (2010-2020)*. Ediciones Complutense. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/134826/Representaciones%20de%20la%20figura%20femenina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

D.O.C.E. (2019). *¿Accesibilidad en el cine?* https://asociaciondoce.com/2019/07/29/accesibilidad-en-el-cine/

Drac Màgic. *Lliures en la diversitat: experiències LGTBI en el cinema*. https://lliuresenladiversitat.dracmagic.cat/

Echo, Anna (2011). *Neurodiversity and The Film Industry*. https://echoanna.com/2021/11/04/neurodiversityandthefilmindustry/

EWA. *Good practices to fight gender inequality in the film industry*. https://www.ewawomen.com/gender-inequality-in-the-film-industry/good-practices/

González Casanovas, J. (2017). *El estigma de la salud mental en el cine y la literatura*. Universidad Complutense de Madrid.

González García, F. et al. (2019). *Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual, de género y familiar en los medios de comunicación*. Periodistas de CC. OO. y FELGTB. https://fsc.ccoo.es/d049101d1a87483b97155ecf7302c028000050.pdf

Haider, A. (2018). *How cinema stigmatises mental illness*. BBC Culture. https://www.bbc.com/culture/article/20180828-how-cinema-stigmatises-mental-illness

Inclusive Cinema. *The Seven Principles for an Inclusive Recovery. A new guide for the arts and entertainment sectors to support disability inclusion*. https://inclusivecinema.org/home/the-seven-principles-for-an-inclusive-recovery/

Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats (2020). *Estudio sobre estereotipos, roles y relaciones de género en series de televisión de producción nacional: un análisis sociológico*. Ministeri d'Igualtat. https://drive.google.com/file/d/1ntDSjIZlTjVzR3RVPyzOR7LiXiwdTrBN/view

Kiesewetter, A. (2022). *Mental Health Representation in Television & Film*. Seattle Anxiety Specialists, PLLC. https://seattleanxiety.com/psychiatrist/2022/8/5/mental-health-representation-in-television-amp-film

Matthews, A. D. (2018). *Hyper-sexualization of Black Women in the Media*. University of Washington Tacoma.
https://digitalcommons.tacoma.uw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=gender_studies

Membres de la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya i Membres del Grup Tècnic d'Assetjament (2021). *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. Generalitat de Catalunya.
https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa_DEF.pdf

O'Brien, I. (2018). *Intimacy on Set Guidelines*.
https://www.itaobrien.com/intimacy-on-set-guidelines.html

Obertament. *Guia de mitjans. Recomanacions per informar sobre salut mental*.

Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació. *Eina per una comunicació no sexista*.
https://eina.observatoridelesdones.org/

Olisa, M. (2017). *3 estereotipos de la mujer negra que deben dejar de existir*. Afroféminas.
https://afrofeminas.com/2017/05/29/3-estereotipos-de-la-mujer-negra-que-deben-dejar-de-existir/

Owen, J. (211). *Chavs: The Demonization of the Working Class*. Verso Books.

Pregnant then Screwed.
https://pregnantthenscrewed.com/

Prospect (2016). *Neurodiversity: a guide for managers*.
https://d28j9ucj9uj44t.cloudfront.net/uploads/2019/09/2016-01486-Factcard-Neurodiversity-%E2%80%93-quick-guide-for-managers-Version-15-07-2016.pdf

Prospect (2017). *Equality at work: member's guide*.
https://d28j9ucj9uj44t.cloudfront.net/uploads/2019/09/2008-00092-Members-guide-17-Equality-at-work-Version-24-02-2017.pdf

Prous, E. (2020). *¿Podría ser nuestro año?* elDiario.es
https://www.eldiario.es/pikara/podria-ano_132_1040170.html

Raising Films. *A resource for creating inclusive productions*.
https://www.raisingfilms.com/creating-inclusive-productions-resource/

Robb, D. (2020). *Commercial Producers Launch Initiative To Increase Diversity Among Crews*.
https://deadline.com/2020/12/aicp-diversity-initiative-commercial-crews-double-the-line-1234652346/

Fabregat i Sotsdirecció General per a l'Emprenedoria, la Igualtat a l'Empresa i la Negociació Col·lectiva (2021). *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral*. Institut de la Dona.
https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf

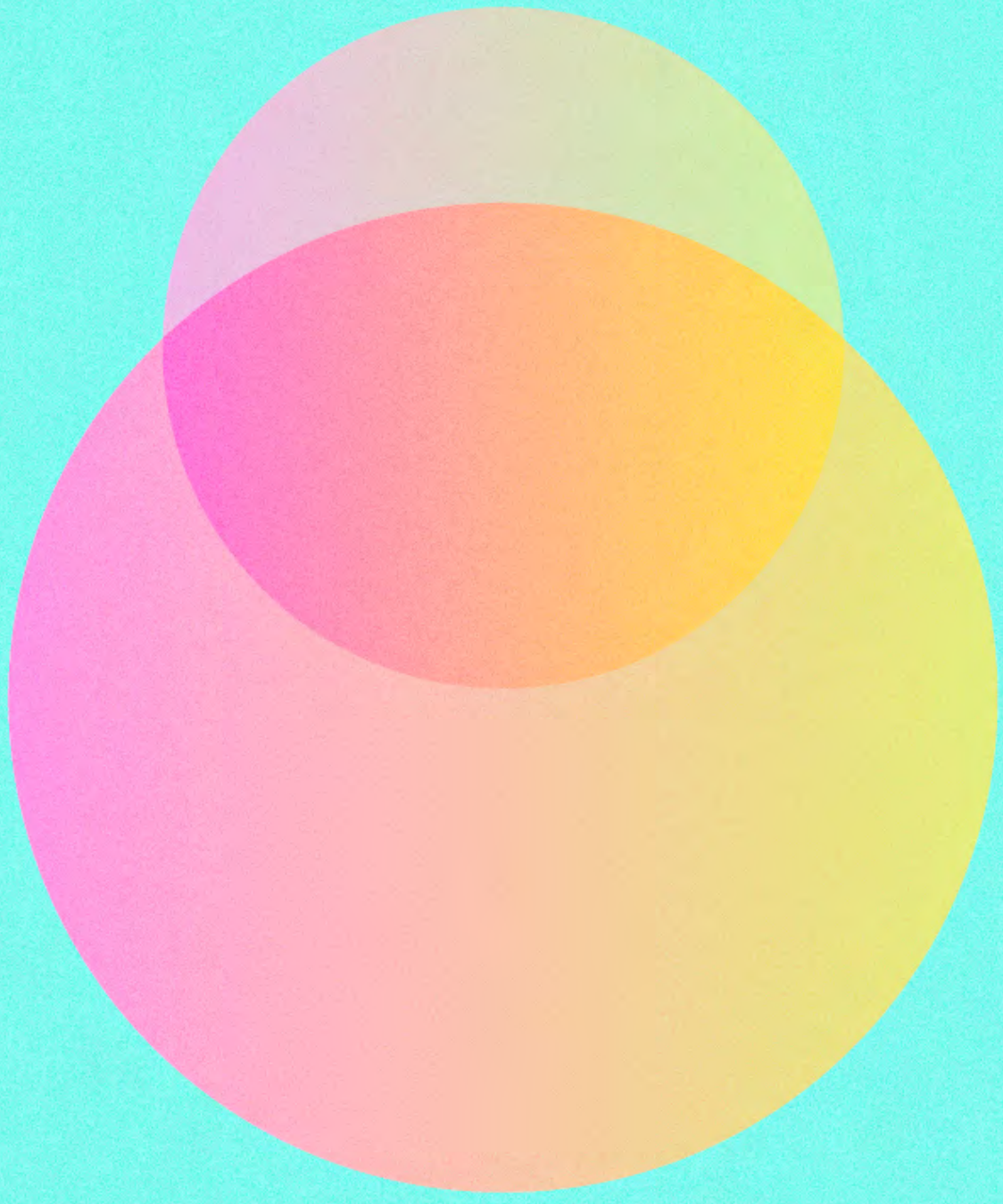
Swart, S. (2019). *A Guide to Hollywood's Unconscious Bias: 13 All-Too-Common Offenses and How to Do Better*. The Hollywood Reporter.
https://www.hollywoodreporter.com/news/general-news/a-guide-hollywoods-unconscious-bias-1205695/

Tepper, D. (2020). I*gualdad de género y diversidad en el sector audiovisual europeo. Manual de buenas prácticas*. Comitè de Diàleg Social Europeu del Sector Audiovisual.
https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/ge-diversity-handbook-es.pdf

The Academy of Motion Picture Arts and Sciences (2022). *Representation and Inclusion Standards*.
https://www.oscars.org/awards/representation-and-inclusion-standards

Trussell, J. (2021). *Inclusive Language: What you need to know when casting*. Quick Frame.
https://quickframe.com/blog/inclusive-language-video-marketing-casting/

Westenfeld, A. (2020). *Inside the Necessary Work of Intimacy Coordinators, Who Make Hollywood Sex Scenes Safe*. Esquire.
https://www.esquire.com/entertainment/tv/a33232977/what-is-an-intimacy-coordinator-sex-scenes-i-may-destroy-you-normal-people-ita-obrien-interview/



Edita:

donesvisuals.cat | @donesvisuals | info@donesvisuals.cat
Sant Pere Més Baix 7, 2a planta, 08003 Barcelona

Amb el finançament de:

Generalitat de Catalunya Departament de Cultura
Institut Català de les Empreses Culturals
Generalitat de Catalunya Departament d'Igualtat i Feminismes
Generalitat de Catalunya Institut Català de les Dones
900 900 120 Contra la violència masclista Atenció 24 h
Ajuntament de Barcelona

Amb la col·laboració de:

Promou:

som audiovisual
economia social
Generalitat de Catalunya Departament d'Empresa i Treball

Finança:

Ministerio de Trabajo y Economía Social
Servicio Público de Empleo Estatal SEPE

Transformem l'audiovisual. Bones pràctiques per un audiovisual divers, igualitari i inclusiu davant i darrere de la pantalla. © 2024 de Dones Visuals està sota una llicència de Creative Commons BY-NC-ND 4.0. Llegiu la llicència sencera en aquest enllaç. https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca