



Reeducar el deseo: la transformación del audiovisual

[en] Re-educating Desire: the Transformation of the Audiovisual

Dones Visuals¹

Cómo citar. Dones Visuals (2022). Reeducar el deseo: la transformación del audiovisual. *Área Abierta. Revista de comunicación audiovisual y publicitaria* 22 (2), 119-123, <https://dx.doi.org/10.5209/arab.80924>

La creación tiene que ver sobre todo con el deseo. Puede parecer naíf, pero en realidad es esencial y debe tomarse con la máxima seriedad. En la narrativa del éxito tal y como la conocemos, todo empieza en el deseo, como si fuera una llama interna que todas llevamos encendida. Pero el deseo a veces es mucho más difícil de conseguir que el dinero o las oportunidades. Porque el deseo se educa, igual que el gusto o las matemáticas. Y durante muchos siglos, a las mujeres se nos ha educado para no tener deseos. Sentirnos legitimadas para los propios deseos es uno de los grandes retos de nuestra sociedad.

El deseo cinematográfico o de la narrativa audiovisual ha sido igualmente manipulado. ¿Cómo si no se podría entender que las escuelas de cinematografía estén llenas de mujeres, pero que tan pocas acaben liderando algún proyecto? Ir a la universidad es un derecho; querer dirigir una película, un deseo. Dones Visuals nació en 2017 como un grupo de 30 mujeres que se encontraban los martes para revisar datos, investigar sobre la situación de las cineastas y ver qué debían hacer para mejorarla. Así diseñamos el Plan de Acción Dones Visuals que respondía a problemáticas generadas dentro del sector, en cuanto a perspectiva de género: las cineastas no se atrevían a liderar proyectos, el salto de la primera a la segunda película era casi imposible. Los productores decían que no encontraban mujeres para poderlas contratar, ni cuando se lo proponían. Cinco años después, somos más de 500 socias, y la web alberga un directorio de profesionales con casi mil perfiles y una idea muy clara de cómo se puede transformar un sector que aún es racista, heteronormativo y machista.

El imaginario en el centro

Susan Sontag se interrogaba sobre cuál era la cantidad de realidad que sabemos pero que no experimentamos directamente, sino que solo conocemos a través de imágenes. La respuesta puede cuantificarse desde muchos puntos de vista: horas de

¹ www.donesvisuals.cat

pantallas visionadas por los niños o por los adultos, películas producidas anualmente en el mundo o el número de reproducciones de la *youtuber* con más seguidoras. Si buscamos estos datos, la respuesta a la pregunta de Sontag será, más o menos, la siguiente: la mayor parte de la realidad la aprendemos a través de imágenes. Esta construcción de la realidad arrastra una fuerte responsabilidad en la forma en que se presentan estas imágenes, qué significan y cómo nos representan.

El audiovisual es entretenimiento, pero también uno de los generadores de imaginario colectivo más potentes y con mayor pregnancia de hoy en día. Conformamos nuestra forma de entender el mundo, nuestros prejuicios y tolerancia, nuestras expectativas y frustraciones, la forma en que nos relacionamos y, en definitiva, nuestra identidad como individuos, pero también como sociedad. Una sociedad muy diversa que a menudo no encuentra su sitio dentro de este imaginario construido como arquetípico durante demasiado tiempo por unas voces muy determinadas y devotas de los estereotipos acaecidos de la constante mirada blanca, androcéntrica, heteronormativa, occitocéntrica y capacitista. ¿De verdad creemos que vivimos en una sociedad que no es racista y sexista? ¿De verdad pensamos que, consciente o inconscientemente, en nuestra industria no estamos aplicando todos estos prejuicios a la hora de desarrollar historias y apostar por ellas, elegir quién las explica y contratar a un equipo?

A las mujeres nos condiciona una cultura donde el acoso comienza el día en que alguien cuestiona tu anhelo de crear, tu capacidad, tu talento; que te menosprecia repetidamente no llamándote, pagándote menos, haciéndote sentir que no te esfuerzas lo suficiente, cediéndote un espacio por caridad y en cuentagotas; donde tienes miedo a denunciar contratos abusivos e ilegales; donde debes plantearte crear o maternar; donde te hacen dudar de la legitimidad de tu deseo; donde la violencia atraviesa tu vida, en la calle, en la profesión, con las instituciones; donde te piden paciencia, esto va despacio, ahora no toca, ahora debemos pensar en el bien común.

¿No somos parte de ese bien común? ¿No lo son las personas que crean sus imaginarios a través de los contenidos audiovisuales con imágenes sesgadas de las mujeres, perpetuando la cultura de la violación y promoviendo estereotipos machistas y racistas?

No podemos escribir hashtag #blacklivesmatter y tener un audiovisual que solo representa a las personas blancas y estereotipa a las personas racializadas, simplemente porque no se da acceso a la dirección ni a los equipos a personas negras y afrodescendientes, asiáticos descendientes o de otros orígenes. Hay que transformar los contenidos, y para ello hay estrategias diseñadas y testeadas que inciden tanto en el trabajo sobre la representación —qué vemos en la pantalla— como la representatividad, es decir, los equipos que crean estos contenidos.

La creación en equipo

Hemos hablado del contenido, ahora hablamos de quien lo genera. Los equipos que crean los contenidos son vitales en la construcción de esa representación. En este número se exponen valoraciones numéricas de la representación de las mujeres en distintos roles dentro del sector. Las cifras nos hablan de un sector con resistencia a una transformación real, que no afecta solo al género, sino sobre todo a la discri-

minación hacia los colectivos históricamente invisibilizados, ya sea por razones de edad, de origen étnico y/o racial, de orientación sexual y diversidad funcional. La espera a que esta situación cambie supone una violencia añadida para las creadoras, además de una pérdida para la sociedad de cineastas, de referentes, de nuevas narrativas y relatos aún no contados.

Por si el tema de la representatividad en los equipos no fuera suficientemente preocupante, hay una brecha en los presupuestos. Las implicaciones de trabajar con presupuestos bajos son muchas y afectan en varios niveles. Las películas con bajo presupuesto promueven carreras débiles que no pueden estabilizarse, dependiendo siempre de otros ingresos. Un presupuesto bajo limita las expectativas de creación, ya sea no accediendo a géneros más costosos (Western, Sci-fi) o a historias que piden más dimensión económica. También hay un sesgo en la capacidad de promoción de las películas, que tienen más dificultades para llegar a las carteleras.

Resumiendo, los contenidos poderosos, creados por estos equipos paritarios y equitativos, tienen un máximo responsable en la administración pública de nuestro país, ya sea a través de los fondos públicos de subvenciones a proyectos, o a través de sus televisiones públicas. Tienen la responsabilidad social que comportan todas las decisiones que van a tomar, empezando por la composición de los órganos de gobierno de estas entidades o televisiones, pasando por los equipos de cada medio y de las comisiones de selección y terminando en los contenidos que harán posible.

Nos hicimos responsables

Dicen que hay que predicar con el ejemplo. Nosotras no queremos predicar, pero sí creemos en todo lo que decimos, empezando por aplicarlo en la propia casa, en nuestra asociación. Ha sido un proceso de dentro hacia afuera, como la mayoría de procesos que implican transformaciones reales y profundas. Desde hace tres años, lo aplicamos en nuestros programas, en el que ya hemos acompañado a 137 cineastas.

Brevemente y resumiendo mucho, nuestro Plan de Acción Dones Visuals tiene seis acciones directas y una acción transversal. Respondiendo a las necesidades de las mujeres, lesbianas y trans profesionales del audiovisual, creamos: *Acció Viver*, para acompañar en el desarrollo de sus carreras; *Acció Curts*, para promover alianzas entre el talento y la industria; *Acció Producció*, para acompañar a productoras emergentes en la creación de sus empresas y proyectos; *Acció de Cap*, para facilitar el acceso a las últimas tecnologías y flujos de trabajo a las jefas de equipo; *Acció Estudi*, para el estudio continuado de las mujeres del audiovisual; y *Acció Directori*, para visibilizar y conectar cineastas y sus carreras en un directorio de perfiles profesionales. De forma transversal, llevamos a cabo una acción política constante, dialogando, exponiendo y reclamando medidas correctoras urgentes.

En todas las acciones que implican un comité de selección, hemos diversificado la composición de estos e incorporado a una persona especializada en perspectiva de género y diversidad en audiovisual. Esta experiencia fácil de aplicar ha resultado ser doblemente efectiva. Primero, nos ha demostrado que la calidad de los proyectos que se seleccionan desde esta perspectiva no puede cuestionarse. Todo lo contrario. Hemos accedido a proyectos de mucha calidad y las productoras han trasladado el alto nivel de las cineastas seleccionadas, la riqueza de las historias y el extraordina-

rio valor de los proyectos. La cantera está llena de talento y la ratio de éxito es altísima: Solo en AccióCurts, de los 49 proyectos seleccionados hasta el momento más del 50 % de las directoras que se han beneficiado ya han producido su filme o están en proceso de producirlo. Segundo, el debate que se genera tanto en los comités de selección como entre las participantes que finalmente forman parte del programa, es una onda expansiva. Todo lo incorporado en el debate sobre proyectos reales produce un efecto multiplicador, el alcance es mucho mayor del esperado.

Está claro que una televisión pública o una consejería de cultura es una casa mayor que Dones Visuals, por eso tenemos propuestas más grandes también. Durante las primeras jornadas feministas que organizamos en junio de 2021, en un acto organizado juntamente con la Academia del Cine Català y el Colectivo Ficcial, estuvimos en conversaciones con el British Film Institute, ya que sus estándares en diversidad y cómo están trabajando para el reequilibrio claramente es un modelo a seguir. Nos explicaron cómo hicieron todo este proceso.

El primer paso fue crear un nuevo cargo: Jefa de diversidad. Contrataron a una persona externa a la institución para este rol especializada en perspectiva de interseccionalidad, que montó un equipo, un departamento. Lo primero que hizo este departamento fue encargar un estudio para realizar un diagnóstico y saber qué políticas aplicar. Con ello establecieron unos estándares en diversidad que afectan al reparto de fondos públicos en las películas, en este caso. A día de hoy esto se aplica a los premios de la academia, los BAFTA, a la televisión pública como es la BBC e incluso a cadenas privadas con obligaciones públicas como Channel4. Se lo tomaron en serio y ahora están recogiendo los frutos.

Cuando se habla de implementar medidas correctoras, como por ejemplo cuotas de género para reequilibrar la infrarrepresentación de las creadoras, a menudo se apela a la meritocracia dando por hecho que forzar la presencia de las mujeres perjudicará la calidad de las obras. En sí, esta afirmación es ofensiva: se ha demostrado en varias ocasiones que la incorporación de talento femenino aumenta la calidad general. Basta con mirar las ratios de éxito entre el número de candidaturas o nominaciones a los premios, y el número de premios que se llevan las cineastas. Las medidas correctoras no solo aumentan la calidad, sino que son imprescindibles. La meritocracia no existe si no existe igualdad de oportunidades.

La voluntad real de transformación

Han pasado ya muchos años y hemos ocupado muchos espacios desde que Virginia Woolf nos aconsejó conseguir esa habitación propia con sus 500 chelines al mes. Cada uno de los pasos que se ha dado para la equidad entre hombres y mujeres es importante, sentimos gratitud. Pero como pasa con las madres, llega un momento que estas hazañas deben quedar a nuestras espaldas, sin olvidarlas, y ayudarnos a seguir un camino que va más allá del mundo binario, y de las igualdades y los derechos. Hoy hablamos de *feminismos*, y desde esa pluralidad ser capaces de construir espacios donde se pueda transitar. La habitación de Virginia Woolf se nos ha hecho pequeña. No es que no la queramos, es que deseamos más.

Desde los inicios, Dones Visuals hemos sido interlocutoras para generar espacios y herramientas transformadoras. Queremos un audiovisual equitativo, diverso y for-

talecido, y además tenemos la certeza de que esta transformación beneficia a todo el sector.

La elaboración de las acciones que llevamos a cabo es fruto de muchas reflexiones y aprendizajes. Debatir en conversaciones constantes ha tenido un campo de cultivo en los feminismos, desde los cuales revisitamos nuestro entorno y a nosotras mismas pensando en términos de igualdad, sostenibilidad y sororidad.

Los feminismos en el audiovisual catalán no son una rareza, son una realidad que cada vez aprende y crece más, reconociendo la importancia de la interseccionalidad para que este proceso de cambio sea justo, rico y exitoso. La transformación es un espacio propio y abierto, con responsabilidades individuales y consenso colectivo.

Las medidas correctoras son urgentes e imprescindibles, pero no van a ser suficientes sin una voluntad real de transformación por parte de todos los agentes que forman parte del sector audiovisual. Hay que desearlo. Nosotras ya lo hemos hecho, y os podemos asegurar que merece la pena.