

BARCELONA

HACIA
UN TEATRO

TRANS

GUÍA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SECTOR TEATRAL

GUÍA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SECTOR TEATRAL



2024

HACIA UN TEATRO FEMINISTA

GUÍA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SECTOR TEATRAL

Primera versión en catalán: Diciembre 2021

Segunda versión revisión castellano y euskera: Abril 2024

AUTORÍA

Magalí Permanyer de Swert

Rocío Manzano

Eli Rius Garcia

NUS Cooperativa



MAQUETACIÓN

Pau Masaló

CORRECCIÓN

Gema Moraleda

TRADUCCIÓN AL CASTELLANO

NUS Cooperativa

TRADUCCIÓN AL EUSKERA

Garazi Basterretxea Barea (Pikara Magazine)

LICENCIA CREATIVE COMMONS

Atribución - No comercial - No derivadas (CC BY-NC-ND)



VERSIÓN CATALANA CON EL SOPORTE DE

Institut de Cultura de l'Ajuntament de Barcelona



VERSIÓN EN USKERA Y CASTELLANO CON EL SOPORTE DE

Artekale y el Gobierno Vasco - Departamento de Cultura



Por motivos de fluidez y concisión, a lo largo de esta guía utilizaremos los términos «disidencias de género» o «disidencias» en su forma abreviada para definir a todas aquellas personas (trans, no binarias, intersexuales, etc.) que no encajan en el sistema binario y generador de violencias sexo-género.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN: NUS, Y EL TEATRO COMO ESPEJO DE LA SOCIEDAD	4
A QUIÉN VA DIRIGIDA ESTA GUÍA	7
BREVE INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	8
MACHISMO EN ESCENA: ESPECIFICIDADES DEL SECTOR	12
DRAMATURGIA: GENERAR NUEVOS IMAGINARIOS	15
Tema	15
Perspectiva	17
Argumentos y trama	18
Ejercicio 1: ¿tu texto pasa los tests?	19
Lenguaje	21
DIRECCIÓN: SOBRE EL ESCENARIO TODO SIGNIFICA	23
La dirección: liderazgo del equipo humano	23
Sobre el escenario todo significa	25
Ejercicio 2: mirar la obra en clave de género	26
INTERPRETACIÓN Y PERSONAJES: MATERIAL HUMANO	28
Poner el cuerpo: interpretación	29
Aportar diversidad: personajes	30
PROGRAMACIÓN: MÁS ALLÁ DE LA PARIDAD	33
COMUNICACIÓN: MÁS QUE PALABRAS	36
Relaciones y cuidado en la comunicación interna	38
TRABAJAR EN COMPAÑÍA: COHERENCIA Y CUIDADOS	39
Ejercicio 3: autodiagnos de un grupo o compañía	42
¿TE IMAGINAS QUÉ PASARÍA SI TODO EL SECTOR TEATRAL FUESE FEMINISTA?	43
BIBLIOGRAFÍA	44
COMPARTIENDO RECURSOS	44
Tesis y artículos	44
Guías y manuales	45
Colectivos y otros recursos	45

PRESENTACIÓN: NUS, Y EL TEATRO COMO ESPEJO DE LA SOCIEDAD



NUS somos una cooperativa sin ánimo de lucro integrada por un equipo interdisciplinar de profesionales de las artes escénicas y el mundo socioeducativo-comunitario, y nacimos precisamente de esta fusión: entendemos el teatro como

un arte con un gran potencial de socialización y transformación, que conecta con las personas y que permite hacer visibles realidades frecuentemente invisibilizadas. Desde hace más de diez años, desarrollamos acciones y procesos transformadores para abordar temáticas sociales y visibilizar y transformar las relaciones de poder.

El feminismo ha marcado siempre nuestra mirada y el teatro ha sido

una de nuestras grandes herramientas.

Sin embargo, en los últimos años, hemos ido tomando conciencia de que esta intersección de ámbitos podía (o debía) tener también una doble dirección: tanto

dentro de NUS como en nuestro entorno, percibimos un interés creciente por parte de profesionales, compañías y estructuras de formación del sector cultural, en la incorporación de la perspectiva de género tanto en espacios formativos, de creación y programación, como en la organización de equipos y en las tareas diarias.

El teatro ha sido hasta ahora la herramienta

«Si dejamos de considerar el espacio teatral como un espejo de la realidad, podremos utilizarlo como laboratorio para construir nuevas identidades no basadas en el género y, en este proceso, podremos cambiar la naturaleza del teatro.»

María José Ragué Arias
Investigadora y crítica teatral

ta para difundir la mirada, y ha llegado el momento de que esta mirada impregne también el mundo del teatro.

Tal y como señala la «Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹» del Estado Español, el derecho de la igualdad de trato y oportunidades es un derecho que debe aplicarse a todos ámbitos de la vida, incluyendo también el sector cultural.

Concretamente, el artículo 26 de la ley especifica la necesidad de intervenir en el ámbito de la creación y producción artística, adoptando «iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura ya combatir su

discriminación estructural y/o difusa» así como realizando «todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.»

La Ley, sin embargo, no se cumple ni mucho menos y ante las situaciones de injusticia, desigualdad o incluso abuso, las mujeres siguen reclamando sus espacios dentro del tejido cultural cada vez con más fuerza, en muchos territorios del Estado.

Ya hace tiempo que asociaciones y colectivos feministas (como CIMA -Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales-, DiC -Dones i Cultura-, Dona'm escena, o asambleas de estudiantes de las Escuelas Superiores de Arte Dramático de todas partes



1 España, «Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres»

del Estado) incluso medios de comunicación (como por ejemplo el diario Ara), se esfuerzan en visibilizar, por un lado, el hecho de que todavía hoy prevalecen, en la mayoría de teatros públicos y privados, espectáculos dirigidos y creados básicamente por hombres y, por otro, que en la mayoría de las obras programadas se perpetúan los roles y estereotipos de género de siempre, tanto en el texto, como en la dirección y puesta en escena. En paralelo, durante los últimos años hemos sido testigos de cómo redes, equipos, estudiantes y profesionales del teatro han logrado romper el silencio y nombrar en voz alta a las discriminaciones, abusos, y prácticas vejatorias recibidas.

Ante esto, ¿cuál ha sido o queremos que sea la respuesta del sector? ¿Lo dejamos en un titular puntual? ¿O decidimos abrir los ojos y empezamos a cuestionarnos y a asumir nuestra parte de responsabilidad?

Más allá del discurso, ahora mismo hay que recuperar a las mujeres y las personas con una identidad de género no normativa de y en la cultura y, al mismo tiempo,

es necesario repensar la cultura en clave feminista e inclusiva para dejar de alimentar al machismo en el mundo del teatro y hacer de éste un espacio de creación y visibilización de nuevos referentes. Para ello, es imprescindible que las personas profesionales del mundo de la cultura y del teatro incorporen la perspectiva de género e interseccional, tanto a la hora de formar nuevas hornadas de amateurs y profesionales, como de crear y programar.

El objetivo es pensar el teatro en términos feministas. Esto significa ir mucho más allá de llevar a escena temas mal llamados «de mujeres», para incorporar la intención de plantearnos las preguntas difíciles que proponen los feminismos contemporáneos, fundamentados en el antirracismo, el anticapitalismo y el no abuso de poder; preguntas que cuestionan la matriz de género, la heterosexualidad obligatoria y los privilegios. También significa facilitar herramientas y una mirada crítica a las personas que forman parte, que les permita generar nuevos relatos más allá del mainstream y del relato patriarcal.



A QUIÉN VA DIRIGIDA ESTA GUÍA



Desde la interdisciplinariedad que caracteriza a NUS, combinando la experiencia en materia de género y educación con la cultura (para nosotras inseparables), creamos en 2019 la formación *Perspectiva de género en las artes escénicas*. Después de realizar diferentes ediciones, nos animamos a realizar esta guía, que pretende ser un elemento de apoyo para facilitar la integración de la formación y el traspaso de información a personas que no hayan participado, a la vez que puede ser una herramienta para cualquiera compañía, escuela, sala o colectivo que quiera utilizarla como material para la reflexión, el autodiagnóstico o como soporte en sus procesos internos.

Aprovechamos para dar las gracias a los espacios que han programado la formación y a todas las personas que han participado en las diferentes ediciones de ésta: sus experiencias y aportaciones han enriquecido el contenido de esta guía.

Guía dirigida a personas profesionales del teatro e instituciones culturales interesadas en adquirir herramientas para incorporar la perspectiva de género en su labor diaria:

- **escuelas de teatro,**
- **profesionales de la formación en artes escénicas (amateur y profesional),**
- **profesionales de la dramaturgia,**
- **profesionales de la dirección escénica,**
- **intérpretes,**
- **profesionales de la programación de espectáculos,**
- **profesionales del ámbito técnico de las artes escénicas,**
- **amantes y profesionales del ámbito de la cultura.**

BREVE INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El término perspectiva de género define una forma de mirar a nuestra sociedad en relación con la construcción sociocultural hegemónica¹ según el género y las relaciones de poder que se establecen en torno a la identidad que se asigna a cada persona. Con esta mirada, podemos tomar conciencia de las situaciones desiguales que se generan de forma habitual en función del valor sociocultural que se otorga a las diferentes identidades en cada sociedad



y, al mismo tiempo, reflexionar individual y colectivamente sobre la posición y corresponsabilidad que queremos asumir en estas situaciones de desequilibrio.

Vivimos en un sistema cisheteropatriarcal que ordena normativamente nuestras identidades de género en un sistema sexo-género-sexualidad que sólo reconoce las categorías «hombre» y «mujer».

Esta categorización se determina según el sexo asignado al nacer (macho o hembra) y apunta dos posibles identidades de género, masculina y femenina,

1 Esta realidad se basa en un sistema de creencias que divide los cuerpos de forma binaria, en el que las opciones hegemónicas (hombre-mujer) son las únicas válidas; organiza a las personas jerárquica y socialmente otorgando más peso a todas las cosas relacionadas con el hombre; y en donde los cuerpos disidentes de la norma hegemónica quedan excluidos y discriminados.

«¿Pero tu trabajo no debería aportar beneficios a la sociedad? ¿El arte no es una herramienta de transformación social?»

Silvia Albert Sopale

Actriz, directora teatral, creadora y activista feminista antirracista

profundamente marcadas por estereotipos. Asimismo, la norma patriarcal también determina que estas dos identidades se relacionan entre sí únicamente de forma heterosexual, excluyendo así el resto de diversidades sexuales. Esta mirada otorga **más poder y privilegios sociales a las personas asignadas a hombres que encajan en el modelo de masculinidad**, y sitúa a las mujeres en una posición de desigualdad por medio de violencias interpersonales y estructurales de todo tipo.

Esta mirada binaria también invisibiliza y violenta, en aras de la biología y de la ciencia, las realidades intersexuales, así como excluye y marginaliza las identidades no normativas (trans, no binaria, etc.) y orientaciones del deseo no heterosexuales. Este hecho ha dejado y deja todavía una carga identitaria y sexual sobre los cuerpos y personas totalmente discriminada por la normatividad.

Todo esto nos indica que la construcción heteronormativa no se corresponde con la realidad de nuestra sociedad y que, por lo tanto, necesita ser revisada y ampliada. Para ello, es necesario naturalizar la existencia de la diversidad sexual y de género, y asumir que el hecho de no reconocerlas provoca situaciones de desigualdad de poder y violencia en la vida de las personas. En este contexto, el siguiente paso es asumir que las personas que cumplen con

la heteronormatividad tienen privilegios y espacios de poder en relación con el resto, y reflexionar y revisar lo que queremos hacer con ello.



Históricamente, la idea de poder ha estado asociada a menudo con el abuso y otros conceptos negativos y moralmente cuestionables. Pero el poder también puede entenderse como «capacidad de hacer» o «autonomía» (empoderamiento), herramientas que permiten actuar frente a las desigualdades.

Así, cuando planteamos que se puede hacer un buen uso del poder, nos referimos a adquirir conciencia de los privilegios que nos han sido asignados en nuestro contexto sociocultural, y utilizarlos de forma responsable y cuidadosamente en relación con los demás. Revisar nuestros privilegios y reflexionar

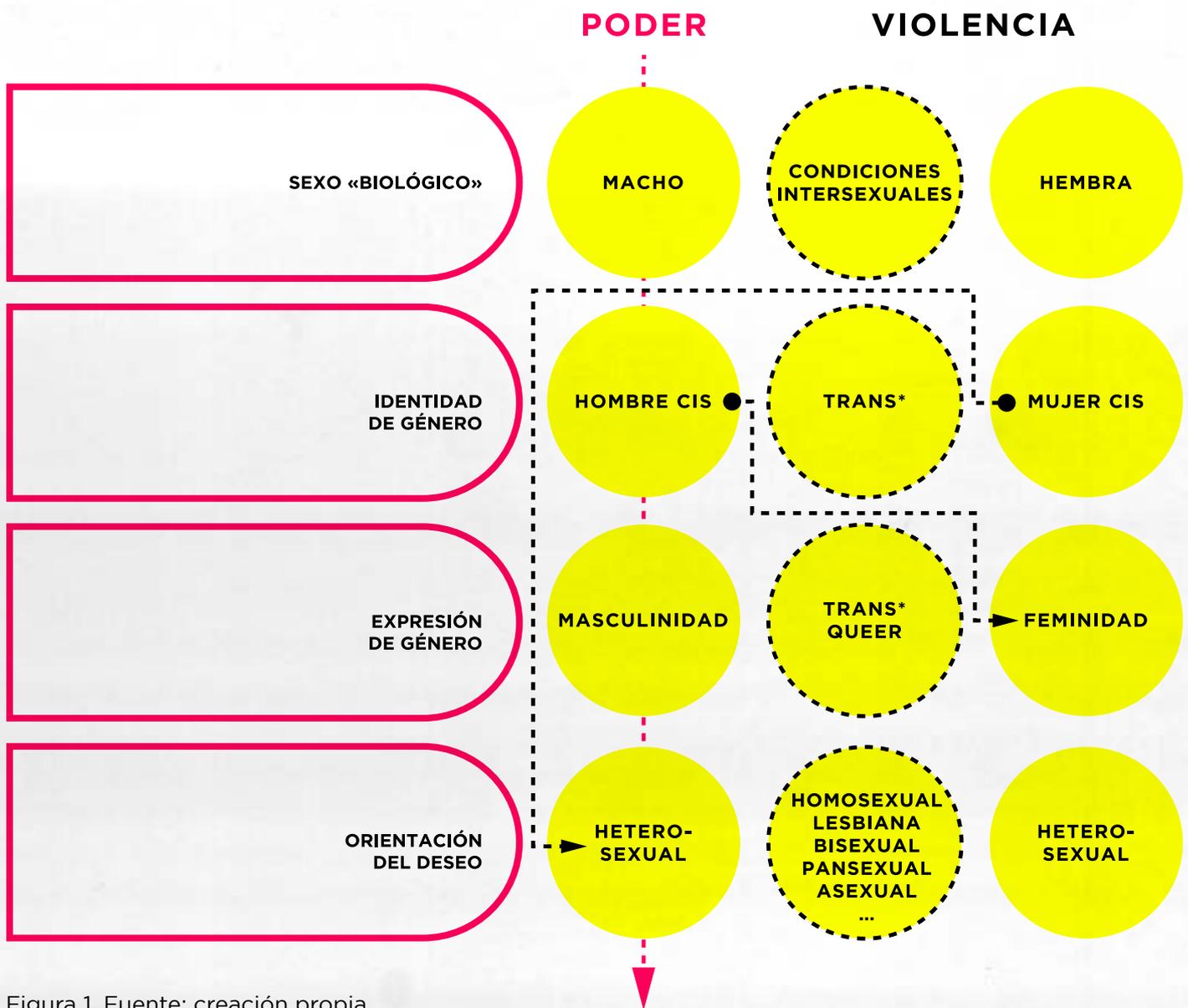


Figura 1. Fuente: creación propia.

sobre ellos con conciencia, capacidad y, sobre todo, voluntad nos permitirá responsabilizarnos ante situaciones de injusticia y desigualdad, tanto si las sufrimos o ejercemos de forma directa, como si no.

Como comentábamos, la perspectiva de género es una forma de aproximarse a la realidad y, por lo tanto, es una herramienta que ayuda a entenderla. Hay que contar con herramientas que no solo nos ayuden a identificar qué impacto tiene la opresión en clave de género en nuestras vidas, sino también a analizar las situaciones en las que somos nosotros quienes provocamos o reproducimos la

opresión: la forma como nuestras intervenciones o acciones provocan la injusticia o la violencia, si reproducen el sistema y estereotipos patriarcales, y cómo estas condicionan a las personas con las que trabajamos o nos relacionamos. Por otra parte, cabe recordar que la vida es compleja y que las opresiones relacionadas con el género interseccionan con otros ejes de opresión sociales como



el racismo, el clasismo, el capacitismo y todos los prejuicios basados en la intolerancia. En este sentido, recomendamos sumar a esa mirada la perspectiva interseccional².

Adoptar esta perspectiva implica contrarrestar otras miradas que se presentan y se asumen como neutrales u objetivas —y ayudan, por tanto, a consolidar las desigualdades de género existentes— con la incorporación de voces, prácticas y formas de hacer que pongan en valor la diversidad de las personas, y dar también un gran espacio al cuidado entendido desde

el sentido más amplio: acogiendo y devolviendo el espacio a los distintos ritmos, canales de comunicación, situaciones vitales, trayectorias de conocimiento, etc. para dotar de valor realidades que el sistema ha menospreciado.

En este sentido, esta guía propone introducir en el mundo del teatro procesos de reflexión y autocrítica que ayuden a realizar cambios relacionales y estructurales que permitan a todas las personas vivir el teatro en un contexto de equidad y justicia.



2 La interseccionalidad es el estudio de las identidades sociales solapadas o intersecadas y sus respectivos sistemas de opresión, dominación o discriminación. La teoría sugiere y examina cómo diversas categorías biológicas, sociales y culturales como la edad, el género, la etnia, la clase, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, la casta, la edad, la nacionalidad y otros ejes de identidad interaccionan en múltiples ya menudo simultáneos niveles. La teoría propone que es necesario pensar cada elemento o rasgo de una persona como inextricablemente unido con todos los demás elementos para poder comprender de forma completa la propia identidad. Este marco puede usarse para comprender cómo ocurre la injusticia sistemática y la desigualdad social desde una base multidimensional.

MACHISMO EN ESCENA: ESPECIFICIDADES DEL SECTOR

El teatro es un espejo de nuestra sociedad y, en consecuencia, el patriarcado se cuela como en todos los otros ámbitos. En el sector de las artes escénicas perviven un imaginario y unas (malas) prácticas que no sólo favorecen dinámicas de discriminación y violencia hacia las mujeres y las disidencias de género, sino que las desdibujan e invisibilizan, lo que dificulta la identificación y denuncia por parte de las personas que las padecen.

A continuación, proponemos una pequeña radiografía.



LA BOHEMIA

El mundo de la cultura y las artes escénicas siempre se ha considerado un sector libre, con una mirada abierta y desinhibida. Esta imagen de sector bohemio, en el que se trabaja con el cuerpo sin tabúes ni pudor, dificulta la capacidad de identificar y poner límites a ciertas actitudes y prácticas abusivas. Este hecho ha quedado patente con las recientes denuncias al profesorado de diversas escuelas y universidades de artes escénicas, así como directores artísticos y de centros culturales: esta visión sesgada del mundo de las artes y la cultura hace que no se



«En las artes escénicas venimos de una larga tradición racista, machista, colonialista, heteronormativa y, aunque se están dando pasos, debe sacudirse la base.»

Denise Duncan

Directora y dramaturga afrofeminista

identifiquen como tales determinadas estructuras patriarcales, lo que provoca que muchas personas que viven situaciones de abuso en este contexto piensen que son cosas suyas, que esto en este sector no ocurre o que no son buenas profesionales. Algunos ejemplos de actitudes y prácticas abusivas son la carencia de cuidados con las intérpretes en las escenas de desnudos, la gran importancia que se otorga a la edad y el físico de las actrices en los castings (más allá de los requerimientos del papel) o, en espacios de formación teatral, determinados ejercicios que pueden llegar a ser vejatorios o humillantes si no se enfocan cuidadosamente hacia las personas.

LA PIRÁMIDE

Más allá del imaginario bohemio, y como tantos otros sectores inscritos en una sociedad capitalista y patriarcal, el mundo del teatro es un sector con una estructura piramidal donde las figuras de dirección y producción, tradicionalmente hombres o personas con formas de hacer asociadas a valores de la masculinidad hegemónica y burguesa, tienen mucho poder. De esta forma, se establecen formas de trabajar a menudo autoritarias, que persiguen el éxito por encima de cualquier otra cosa e invisibilizan las emociones y los conflictos.



EXCELENCIA, GENIOS Y CREATIVIDAD



Vivimos en un contexto que considera la excelencia el valor máximo a alcanzar.

Por otra parte, aunque la creatividad es una dimensión universal de la naturaleza humana, se sigue diferenciando entre una Creatividad con mayúscula, vinculada a la innovación y los avances culturales en campos como la investigación científica, la arquitectura, la filosofía o las artes; y una creatividad en minúscula vinculada a la resolución de los problemas de la vida diaria.

Esta dicotomía hace que las personas no sólo tengan que desarrollar su creatividad personal para formar parte de una disciplina, sino que la sociedad debe reconocerles también su originalidad y valor. Como dice Mihaly Csikszentmihalyi cuando habla de su concepto de «locus de la creatividad»: «La creatividad no se produce dentro de la cabeza de las personas, sino en la interacción entre los pensamientos de una persona y un contexto sociocultural».

Así, para alcanzar la excelencia, no es suficiente con lanzar una obra a una disciplina o campo de la cultura; sino que es necesario también que este campo o disciplina lo incorpore y, para que esto ocurra, es necesario que los

«guardianes del campo», como los define Csikszentmihalyi, es decir, los expertos, decidan que vale la pena que esta obra se incorpore a la disciplina y la modifique de forma permanente.

Pero no olvidemos que la definición de valioso, de lo que vale o no la pena, se ha hecho desde una perspectiva patriarcal que alimenta, por un lado, las leyendas de los «genios» que —¡oh sorpresa!— siempre son hombres, y dificulta, por otro, que las mujeres y las personas disidentes de género puedan acceder y ser referentes en este locus de creatividad.

«TIENES UN 10»

Una de las características de las escuelas o espacios formativos de teatro es que, a menudo, el profesorado está integrado por personas que, en un futuro más o menos

lejano, podrán dar empleo a su alumnado. Esto hace que se acentúen las diferencias de poder siempre existentes entre profesorado y alumnado, generando relaciones (o expectativas de relación) fuera de las aulas que pueden convertirse en un buen caldo de cultivo tanto para el abuso de poder por parte del profesorado, como para el silencio de las víctimas, que a menudo callan por miedo a quedarse «fuera del sector».

Seguiremos con esta radiografía de cómo se cuele el machismo en el mundo del teatro en los próximos apartados, donde hablaremos de los diferentes oficios y roles del sector que, a pesar de ser todos imprescindibles unos para otros, han estado y siguen estando marcados por una jerarquía a veces explícita y otras «escondida» bajo una aparente horizontalidad.



DRAMATURGIA: GENERAR NUEVOS IMAGINARIOS



Introducir la perspectiva de género en la dramaturgia se asocia a menudo a tratar temas «relativos a la feminidad» o a prestar atención al lenguaje que utilizaremos y a la forma de hablar que tendrán los personajes. Pero si hablamos de teatro feminista, es necesario ir un paso más allá para producir textos feministas que, independientemente del tema que traten, rompan estereotipos machistas y contribuyan a la creación de nuevos imaginarios y referentes más diversos y justos.

Para conseguirlo, nos parece interesante revisar cuatro elementos a tener en cuenta

TEMA

Históricamente, el mundo se ha explicado siempre desde la perspectiva del hombre blanco, europeo y de clase alta, y así es como esa mirada y sus vivencias se han convertido en «temas universales». Lo veremos mejor con un ejemplo: La guerra siempre se explica

a la hora de ponerse a escribir: tema, perspectiva, argumento y trama, y lenguaje. En cuanto a la construcción de personajes, hablaremos de ello más adelante en el capítulo «Interpretación y personajes».

«Ha habido algún momento en el que he pensado: ¿puedo hacer dramaturgias de temas que no sean puramente feministas a pesar de que la dramaturgia siga siendo feminista?»»

Carla Rovira
Actriz y creadora

desde la perspectiva de quien lucha en las trincheras o toma las decisiones estratégicas y políticas (hombres), y nunca desde las vivencias de las mujeres y niños que se quedan en casa, o desde la perspectiva de los cuidados. Sin embargo, la guerra explicada por los hombres se considera un tema universal.

Este hecho pone de manifiesto la necesidad de recuperar y visibilizar temas, voces y miradas femeninas que han sido invisibilizadas. Desgraciadamente, estas recuperaciones totalmente imprescindibles, se consideran a menudo «temas de

mujeres», lo que tiene como consecuencia que, una vez más, los hombres no se sientan interpelados.

Para dar ideas, veamos algunos temas que consideramos poco explorados o infrarrepresentados:

- **Temas relacionados con la feminidad:** nos referimos a temas que se han explorado poco en el mundo de la ficción y que son necesarios para crear nuevos imaginarios. Algunos ejemplos de obras teatrales que se han sumergido en este universo: *As que limpan*, de la compañía A Panadaría, que reivindica los derechos laborales de las limpiadoras de pisos; *No soy tú gitana* de Silvia Agüero que hace un recorrido histórico por la imagen pública de las mujeres gitanas o *Mi tercer acto*, de Eguzki Zubia, que habla de lo que supone envejecer siendo actriz.
- **Temas de género:** con esto nos referimos a tratar directamente temas que aborda el feminismo. Algunos ejemplos de espectáculos en esta dirección son *No sólo duelen los golpes*, de Pamela Palenciano, que habla de la violencia machista en la pareja haciendo un análisis del patriarcado; *Elisa y Marcela* de



A Panaderia, que habla sobre invisibilidad lésbica o *Lur*, de Xake produkzioak sobre infancias trans.

- **Temas tradicionalmente asociados a la masculinidad desde un punto de vista feminizado o transincluyente:** un ejemplo de este caso sería *Ladies football club* de Stefano Massini que habla de fútbol femenino, deporte que siempre se ha visto abordado desde la mirada masculina; *Contado por ellas*, de Bea Insa, quien habla sobre la guerra desde la perspectiva de las mujeres o *FEMMES* de Hortzmuga Teatroa donde aborda donde aborda la protesta en el espacio público (lugar tradicionalmente ocupado por los hombres) por parte de mujeres mayores.
- **Obras que traten la masculinidad no hegemónica:** un ejemplo sería *Man up'* de Teatro en Vilo, que cuestiona la masculinidad tradicional o *Los chicos de Baker Müller* de Mudanzas López, que habla sobre la experiencia de ser un hombre heterosexual afeminado.
- **Revisión de los clásicos:** un ejemplo de este ámbito es *Yerma*, versión de La Dramática errante u *Otello* de Voadora, que adapta el texto poniendo como centrales a los personajes femeninos de la obra.

En este sentido, cabe recordar que se pueden realizar textos feministas que no aborden ningún tema asociado a las mujeres, las disidencias de género o la feminidad. Aquí se incluirían muchas compañías que en su día a día han incorporado la perspectiva de género en las obras que hacen, traten el tema que traten y también en sus procesos de creación.

PERSPECTIVA

En el momento de decidir sobre qué tema se quiere hablar, es interesante plantearse en qué posición está quien escribe en relación con la temática, por qué quiere contar aquella historia y desde qué mirada o punto de vista lo hará.

A modo de ejemplo, podemos imaginar la necesidad de un dramaturgo hombre blanco, cis y heterosexual de contar una historia sobre mujeres migradas y, a partir de ahí, preguntarse:

- ¿No deberían ser ellas las que cuenten su historia? ¿Sólo quien sufre una opresión tiene derecho a escribir sobre los temas que le rodean?
- ¿El dramaturgo está actuando desde el rol de salvador blanco (de forma más o menos consciente)? ¿Este rol no perpetúa el racismo? ¿Es capaz de enfocarlo desde un sitio que aporte alguna capa más?



- ¿Por qué, en lugar de hablar de las mujeres migradas, no habla de la responsabilidad del hombre cis europeo sobre el tema? ¿No es más interesante cuestionar el rol propio cuando estás en el lado privilegiado de un conflicto o situación?
- Si se inspira y hace trabajo de campo sobre historias de vida de personas oprimidas, ¿qué reconocimiento les dará? ¿Aparecerán sus nombres en los créditos?

A este respecto, es interesante debatir si cualquier persona puede escribir sobre cualquier tema. Desde nuestro punto de vista, lo importante no es quién puede escribir y quién no, sino desde dónde escribe, su perspectiva.

Cuando queremos abordar temáticas relacionadas con ejes de opresión y discriminación social (personas trans, racializadas, etc.) podemos caer en la trampa de pretender «dar voz» o visibilizar a los colectivos oprimidos sin tener en cuenta que voz ya tienen, y que quizás lo necesario son espacios y reconocimiento. Además, muy a menudo no tenemos la capacidad de captar de verdad sus vivencias, y caemos en la victimización de los colectivos minorizados y en la homogeneización de las personas que forman parte de estos y de sus vivencias.

En este sentido, las preguntas que planteamos son debates que están sobre la mesa pero desde nuestra perspectiva, lo importante no es dar una respuesta rápida sino plantearse si, a la hora de escribir, conectamos con el «sujeto yo» y con el conocimiento de nuestro lugar de privilegio. A partir de aquí, habrá

que participar en el debate y tomar cada decisión con la mayor conciencia.

En ocasiones, trabajamos a partir de un encargo. En estos casos, puede ocurrir que sea otro quien decida de qué se hablará y cómo. En este contexto, aunque quizás tengamos menos margen de acción, es interesante activar igualmente la mirada y cuestionarnos a nosotras y a quien hace el encargo.

ARGUMENTOS Y TRAMA

En el ensayo *Una habitación propia*, Virginia Woolf ya criticaba que, en la mayor parte de la literatura de ficción, la presencia de un personaje femenino respondía sólo a su vínculo con un personaje masculino, por lo que la relevancia del personaje femenino derivaba de ese vínculo. Si nos fijamos en las tramas, a menudo los vínculos y elementos que hacen avanzar la historia se basan en estereotipos de género relacionados con la masculinidad y la femineidad, y en cómo el patriarcado marca las relaciones entre hombres y mujeres (dominación-dependencia, amor romántico, gestión de los celos, etc.).

A lo largo de los años —y sobre todo en el ámbito del cine— han aparecido diferentes tests o conjuntos de normas que permiten evaluar, con mayor o menor profundidad, el machismo presente sobre todo en películas, pero también en otros medios como cómics, obras de teatro, etc. Uno de los más conocidos es el test de Bechdel, que propone los tres siguientes criterios para determinar la brecha de género en una película o cualquier obra de ficción:

- la aparición, como mínimo, de dos personajes femeninos;

EJERCICIO 1

¿Tu texto pasa los tests?

Siguiendo la línea de análisis a partir de un test, dejamos algunos criterios adicionales que pueden resultar útiles a la hora de pensar en tramas y argumentos. Estos criterios se inspiran de textos realizados especialmente para el mundo del cine; nuestra intención no es que se apliquen de forma directa a los textos teatrales, algo que puede resultar difícil, sino promover la reflexión en torno a las tramas.

*** NOTA ***

Hay que tener en cuenta que los estereotipos y clichés que señalan los textos lo son desde una perspectiva blanca. Os animamos a incorporar también una mirada antirracista en la reflexión.

Síndrome de Trinity

Este criterio describe el estereotipo de personaje femenino fuerte, capaz e independiente que, a partir de un determinado punto de la trama, pierde su protagonismo, liderazgo o poder para traspasarlo al personaje masculino.

Ejemplos: Trinity en *Matrix* o Beatriz en *Mucho ruido y pocas nueces* de Shakespeare.

La doncella en peligro

La doncella en peligro es un cliché narrativo que presenta a una mujer, que suele ser joven, ingenua y atractiva, que se encuentra en peligro en manos del villano de turno y que debe ser rescatada por un héroe. Normalmente, el personaje femenino encarna también el interés amoroso del héroe, de esta forma se puede apelar a la sensibilidad de éste sin que su masculinidad se vea resentida.

Como dice Anita Sarkeesian (periodista canadiense autora del libro *History vs Women*), cuando los personajes femeninos son «doncellas», se elimina su voluntad ostensible y quedan reducidas a la condición de víctima. Las narrativas que enmarcan la intimidad, el amor o las relaciones románticas como algo que florece del desapoderamiento y la victimización de las mujeres

son extremadamente preocupantes, ya que tienden a reforzar la idea generalizada y retrógrada que las **mujeres vulnerables, pasivas o subordinadas** son, de alguna forma, deseables precisamente por su impotencia. Este argumento es especialmente peligroso porque perpetúa la idea de que los **des-equilibrios de poder en las relaciones amorosas son atractivos, esperables o normales**.

Ejemplos: Lois Lane en *Superman*, Olivia en *Popeye*, la protagonista de *La bella durmiente*, el argumento de la obra *La fierecilla domada*, de William Shakespeare, o el personaje que interpreta Julia Roberts en *Pretty Woman*.

Manic Pixie Dream Girl o el síndrome de Amelie

Este criterio describe el estereotipo de personaje femenino mágico y único que irrumpe en la vida del protagonista para darle la vuelta a su mundo y ayudarle a recuperar la fe y la alegría de vivir.

Son personajes estáticos en la historia (no evolucionan) y su única función en la trama es ayudar a los hombres (a menudo personajes masculinos melancólicos, deprimidos, etc.).

Ejemplos: *Amelie*, Clementine en *Olvídate de mí*, Susan Vance en *La fiera de mi niña* o Ramona Flowers en *Scott Pilgrim contra el mundo*.

El principio de la Pitufina

Este criterio, propuesto por Katha Pollitt (ensayista y crítica estadounidense), describe la tendencia, en los relatos de ficción, de incluir a una sola mujer en medio de un grupo de personajes masculinos. La característica que define a este personaje femenino es, únicamente, la feminidad, y el mensaje es claro: los hombres son la norma, las mujeres la variación; los hombres son individuos, las mujeres, personajes tipos. Además, esta mujer suele ser el interés romántico o la «madre postiza» del grupo.

Ejemplos: April en *Las fabulosas tortugas ninja*, Penny en *Big Bang Theory*, la princesa Leia en la saga *Star Wars*, Skye en *La patrulla canina*, Blancanieves, o Hermione en la saga *Harry Potter*.

- que estos personajes hablen entre sí en algún momento;
- y que su conversación trate de algo que no sea un hombre. Este criterio no se limita únicamente a las relaciones románticas, sino a cualquier conversación que implique a un hombre (por ejemplo, dos hermanas hablando de su padre).

Aunque en la actualidad este test puede parecer algo desfasado, todavía hoy encontramos ficciones donde la presencia de personajes femeninos está muy limitada y se utiliza sólo para dar pie a la acción o, como explica M^ª Isabel Veiga Barrio en su tesis¹, cuando el protagonismo de un montaje recae sobre un hombre, los personajes femeninos que aparecen, a pesar de que en algunos casos son importantes para el desenlace de la trama, a menudo no adquieren un papel relevante en ésta, puesto que los sus actos los hacen por y para el otro.

Por último, también queremos pedir atención a los detalles. Ocurre a menudo que nos centramos en ajustar mucho la trama principal y sus protagonistas, pero damos cosas por hechas o perdemos la perspectiva en los detalles y las tramas secundarias. ¡Para el público todo significa, socializa y reproduce o genera nuevos referentes!

LENGUAJE

El lenguaje y la comunicación reproducen la realidad de cada época y contexto al

tiempo que pueden contribuir a generar cambios. Teniendo en cuenta que vivimos en una sociedad patriarcal, no es de extrañar que históricamente se haya normalizado el uso del género masculino como genérico, y que todavía hoy se perpetúen usos sexistas del lenguaje que infantilizan o desprecian a las mujeres e invisibilizan otras identidades de género, contribuyendo a la carencia de imaginarios y referentes diversos.

Para darle respuesta nace el lenguaje o la comunicación inclusiva, que tiene como objetivo dar relevancia a la presencia de las diversas identidades de género en los diferentes mensajes emitidos y evitar también el uso de imágenes que puedan afectar a la dignidad de personas o que transmitan estereotipos sexistas. Prestar atención a utilizar términos que tengan en cuenta la forma en que las personas quieren ser nombradas, huir de determinadas palabras y expresiones que están connotadas muy negativamente y evitar ciertas asociaciones, son un paso fundamental para recoger y reconocer la diversidad.

En el mundo de la dramaturgia, como en otros ámbitos, el uso del lenguaje inclusivo puede encender grandes debates en torno a si esto limita la creación, o si es necesario utilizar siempre un lenguaje «políticamente correcto». Desde nuestro punto de vista, lo importante no es llegar a responder a estas preguntas sino, una vez más, profundizar en la mirada de género

1 Veiga Barrio, M.^ª Isabel. (2010). *La construcción de las relaciones de género en el teatro andaluz contemporáneo*. [Tesis doctoral]. Universidad de Granada. Se puede consultar en: <<https://digibug.ugr.es/handle/10481/4926>>.

para poder tomar decisiones conscientes (y no fruto de la inercia) en el momento de escribir los textos.

Puntos a tener en cuenta:

- Somos responsables de la creación y reproducción de imaginarios.
- Podemos revisar nuestras inercias.
- Hay mucha gente que utiliza el lenguaje inclusivo. ¡Hay que estar al día!
- Incorporar esta mirada no significa que todos los personajes tengan que hablar de forma inclusiva, sólo que la persona que realiza la dramaturgia elige con conciencia.

Algunas pistas para incorporar el lenguaje inclusivo:

- Utilizar sustantivos genéricos o colectivos. Por ejemplo, profesorado en vez de profesores.
- Emplear términos que incluyan ambos géneros. Por ejemplo, dirección en lugar de director.

- Omitir o sustituir pronombres y artículos por formas no marcadas. Por ejemplo, «Cada persona del público cogió una silla» en lugar de «Todos los espectadores cogieron una silla».
- Emplear fórmulas impersonales y pasivas. Por ejemplo, «Si te has suscrito a nuestro canal, puedes participar en el sorteo» en lugar de «Si eres suscriptor de nuestro canal, puedes participar en el sorteo».
- Utilizar expresiones neutras o despersonalizadas. Por ejemplo, «Redactado por [...]» en lugar de «Redactores: [...]».
- Evitar las asimetrías en el tratamiento. Por ejemplo «Asistirá al estreno la familia Garcia-Pujol» en lugar de «Asistirán al estreno el sr. García y su esposa».
- Evitar expresiones discriminatorias. Por ejemplo, «Voy a comprar a la tienda» en lugar de «Voy a comprar al paki». Evitar frases del tipo «Esto es una mariconada/putada» o «Esto es un coñazo».

Utilizar directamente lenguaje inclusivo, utilizando la «i» en catalán o la «e» en castellano y en gallego como marca de flexión de género. Por ejemplo, «aquellos intérpretes son muy potentes». No se recomienda utilizar la «x» (aquellxs) porque aunque puede ser inclusiva en cuanto a género, entorpece la legibilidad de las personas con ceguera que utilizan software de lectura.

Para profundizar más en este tema, recomendamos la Guía de comunicación inclusiva referenciada en el apartado «Compartimos recursos».



DIRECCIÓN: SOBRE EL ESCENARIO TODO SIGNIFICA



Tanto en montajes profesionales con un buen presupuesto de producción como en espectáculos hechos con mayor precariedad, la figura de la dirección ha tenido siempre mucho poder. Estamos ante un rol que se vincula directamente con la toma de decisiones creativas del montaje teatral y tiene un gran impacto sobre los mensajes y los imaginarios que va a transmitir la obra, así como en el trabajo de las personas intérpretes y el resto de profesionales que intervienen en la puesta en escena (escenografía, vestuario, iluminación, sonido, producción, etc.).

LA DIRECCIÓN: LIDERAZGO DEL EQUIPO HUMANO

Puntos a tener en cuenta

- Tipos de liderazgo
- Límites del rol: dónde empieza y dónde acaba el poder de la dirección?
- Cómo se utiliza el poder: clima y formas de trabajar.

A pesar de que las tareas y responsabilidades de la dirección son las «oficialmente definidas» para

«La dirección escénica feminista no va de dar una visión “nueva” ni “rompedora” ni “de acuerdo con los tiempos”. Va de qué podáis mirar, por fin, el mundo con nuestros ojos. Y esto es importante. Y urgente.»

Raquel Loscos
Directora y dramaturga

este «lugar de trabajo», a menudo la persona que dirige acaba siendo también la figura líder (y de máxima autoridad) del equipo humano. Así, se conforma un rol de poder que a menudo marca, de forma más o menos consciente, las formas de trabajar del equipo: el funcionamiento, el clima de trabajo y la escala de valores, entre otros.

Como ya hemos dicho, la idea de poder ha estado asociada históricamente con el abuso, la jerarquía y la autoridad, lo que hace que muchas personas tengan una mala relación con este concepto. Este imaginario se perpetúa también en el sector teatral. Por otra parte, y en paralelo, el patriarcado otorga más poder y privilegios a los hombres cis que, históricamente y aún hoy en día, desempeñan de forma mayoritaria los roles de dirección (ejemplos en la figura 2).

Así, no es de extrañar que cuando hablamos de los mensajes que da una obra o de la forma en que se trabaja para crearla, aparezcan lógicas patriarcales como, por ejemplo, liderazgos autoritarios, escuchar y dar más valor a las voces de los hombres, infantilizar y sexualizar a las mujeres, invisibilizar a las personas trans o no binarias, o no incorporar ninguna medida de cuidado ni conciliación con la vida en los espacios de trabajo. Entraremos más detalladamente en este punto en el capítulo «Trabajar en compañía».

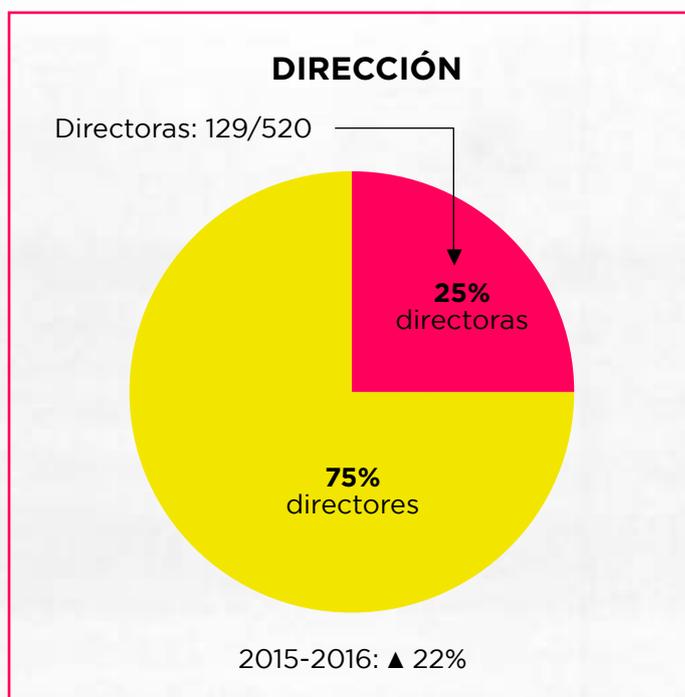


Figura 2. Fuente: *¿Dónde están las mujeres en las artes escénicas? Temporada 2018-2019*. Clásicas y Modernas, asociación para la igualdad de género en la cultura. Fundació SGAE.

A este hecho se suma que en el sector teatral prevalece el imaginario (y la práctica) que la persona que dirige es quien puede volver a emplearte en un futuro. Esta idea ayuda a que el rol de dirección se mantenga incluso fuera de los espacios y horarios de trabajo, por ejemplo, a la hora de comer en un restaurante. Esto se debe a que las personas del sector saben que, en un mundo tan precario como es el teatro, donde prácticamente no hay castings abiertos, establecer «buenas relaciones» abre puertas.

Estas dinámicas establecen grandes jerarquías y desdibujan sus ámbitos de actuación, reproduciendo lógicas de abuso de

poder y dejando de lado o en los márgenes a todas las personas que no quieren o no pueden (por el motivo que sea) relacionarse fuera de los espacios de trabajo. Tomar conciencia de estos imaginarios y dinámicas es el primer paso para cambiarlos.

SOBRE EL ESCENARIO TODO SIGNIFICA

Puntos a tener en cuenta

- La dirección como mirada creativa final: mensajes y estereotipos en la obra
- Puesta en escena: encima de un escenario cada detalle tiene un significado.

Como garante de los mensajes e imaginarios que transmitirá la obra, es importante que la figura de dirección vele por evitar que se reproduzcan lógicas patriarcales de forma inconsciente. Un buen ejercicio para detectarlo es mirarse la obra intercambiando todos los géneros de los personajes: si al hacerlo se identifican momentos que parecen ridículos o absurdos, es necesario cuestionarse si esto está relacionado con los estereotipos de género. Por ejemplo: si pedimos una gestualidad muy sensual o provocativa a un personaje femenino sólo por el hecho de serlo, no porque lo requiera la escena, cuando lo cambiemos por un personaje masculino esta gestualidad puede resultar ridícula. Esto puede dar pistas sobre qué estereotipos relacionados con la feminidad estamos reproduciendo.

En paralelo a la intencionalidad que damos a la trama y a los personajes, la dirección debe recordar que todo lo que se pone sobre un escenario, por pequeño e insignificante que sea, es un símbolo que automáticamente despierta la necesidad del espectador de leerlo y dotarlo de signifi-

cado en relación con el resto de símbolos presentes.

Tener en cuenta esto es un elemento clave para entender cómo, en ocasiones, la puesta en escena (gestualidad, vestuario, escenografía, etc.) puede estar dando un mensaje contrario a lo que el texto dice de forma explícita. Un ejemplo de ello sería elegir realizar una obra con un texto muy feminista y hacer que el personaje femenino protagonista pase toda la obra desnudo, de forma gratuita. En este caso, el discurso feminista chocaría con la mirada sexualizadora hacia el personaje, es decir, que tendríamos un texto feminista y, en cambio, una puesta en escena que lo invalida y que podría ser, incluso, machista. En este sentido, lo importante es tomar las decisiones de dirección con conciencia, revisando el significado de cada elemento y teniendo muy en cuenta el imaginario binario y sexista que todavía perdura.

Teniendo en cuenta todo lo que acabamos de decir, consideramos que para incorporar la perspectiva de género en el rol de dirección es necesario tener en cuenta dos ámbitos bien diferenciados: por un lado, el artístico, decidiendo qué mensaje queremos transmitir con nuestro montaje y revisando que no se escojan elementos que reproduzcan estereotipos y discriminaciones por motivo de género, y, por otra, el relacional, revisando nuestro estilo de liderazgo y la relación que establecemos con el equipo con el que trabajamos. Profundizaremos en este segundo aspecto en el capítulo «Trabajar en compañía».



EJERCICIO 2

Mirar la obra en clave de género

Este ejercicio tiene por objetivo entrenar nuestra mirada a la hora de dirigir un espectáculo. Piensa en una obra que hayas dirigido y reflexiona, desde la perspectiva de género, sobre los siguientes ítems:

Líder del equipo humano

- ¿Has creado en tu equipo de trabajo un clima de confianza donde todas las personas pueden expresar sus opiniones con respeto? Practica la autocrítica para observarte desde el punto de vista del resto de personas del proyecto.
- ¿Cómo has organizado las sesiones de creación/ensayo? ¿Has incorporado medidas de cuidado?
- Fuera del espacio de trabajo, ¿has utilizado tu rol (y su poder asociado) para hacer cosas que no corresponden a tu trabajo?

Intérpretes

- ¿Cómo has decidido qué intérprete encarna a cada personaje? ¿Con qué criterios? ¿Vienen determinados por el texto?.
- ¿Qué características tienen los cuerpos de las personas intérpretes que has elegido? ¿Existe diversidad de cuerpos en escena?
- Cuando das indicaciones, ¿hablas igual a todo el mundo? Piensa en la elección de las palabras, tratamiento, entonación, etc.
- Cuando hablas con las actrices, ¿las infantilizas? En este sentido, ¿hay diferencias en cómo te diriges a los intérpretes en función de su género?
- ¿Sueles hablar con desprecio?
- ¿Tienes problemas para manejar la impaciencia?
- Cuando algo no te gusta o no se está haciendo como quieres, ¿cómo lo comunicas?
- ¿Escuchas con mayor interés y atención las ideas o respuestas de los hombres?
- ¿Tratas diferente a las personas intérpretes en función del papel que interpretan? Si un hombre interpreta a un personaje femenino, ¿le hablas diferente?



Personajes

- ¿Cuántos personajes varones hay? ¿Y mujeres?
- ¿Existen personajes con identidades no binarias?
- ¿Qué sentido adquiere la obra si se intercambian los géneros de los personajes?
- ¿Cuánto tiempo en escena tiene cada personaje?
- ¿Cuántas réplicas tienen los personajes de hombres? ¿Son proporcionales en número a las réplicas de los personajes de mujeres?
- ¿Qué gestualidad y tono de voz tiene cada personaje?
- ¿Hay escenas donde se sexualizan gratuitamente a los personajes? ¿Desnudos no justificados? ¿Qué género tiene el personaje que los interpreta?

Vestuario

- ¿Cómo van vestidos los personajes masculinos, femeninos y no binarios? ¿Reproducen estereotipos sexistas?
- ¿Utilizas el vestuario para dar información extra sobre el personaje en clave de género? Por ejemplo, ¿pones tacones y otros accesorios, como collares, a las mujeres por defecto?

Escenografía

- ¿Qué ambiente planteas para cada personaje? Piensa en la escenografía, el atrezzo, etc.
- ¿Qué espacios, formas o colores utilizas en la escenografía? ¿Qué mensaje transmiten en clave de roles y estereotipos vinculados al género?

Iluminación

- ¿Qué juegos de colores y ambientes estás creando?
- ¿Utilizas la iluminación para intentar despertar en el público emociones relacionadas con roles o estereotipos de género?

Música y sonido

- ¿Qué ambientes musicales estás creando? ¿De qué forma se relacionan con los personajes y con su género? ¿Se sienten músicas o sonidos asociados a la feminidad/masculinidad?
- ¿Has escogido las canciones teniendo en cuenta si las letras reproducen patrones machistas, sexistas o mitos del amor romántico?

INTERPRETACIÓN Y PERSONAJES: MATERIAL HUMANO

Tanto en el mundo del teatro como en las luchas feministas, el cuerpo se convierte en el elemento central y de mayor relevancia. En un montaje teatral, «puede prescindirse de muchos elementos, pero sin intérpretes no puede existir la representación como tal»¹. Al mismo tiempo, el cuerpo es el vehículo de ser y estar en el mundo, y es donde históricamente se han inscrito, construido y reconstruido las diferencias de género.

De esta forma, así como a lo largo de los años el cuerpo ha sido significado como una herramienta de producción, de poder, de identidad perso-

nal o de opresión (entre otros), en la actualidad el pensamiento y la acción feministas le convierten en uno de los cuestionadores principales del sistema binario sexo-género. En este sentido, cómo se presentan y representan los cuerpos de mujeres y hombres en el escenario son elementos clave a la hora de perpetuar o transformar los modelos patriarcales en relación con el género.

Cuando hablamos de cuerpos, nos basamos en la aproximación que hace M^a Isabel Veiga Barrio en su tesis doctoral², que engloba tanto el cuerpo social, es decir, las construcciones culturales del cuerpo que encarnan a las personas intérpretes como sujetos que habitan en una cultura y

1 Brook, Peter. (1969) *El espacio vacío*. Península.

2 Veiga Barrio, M^a Isabel. (2010) *La construcción de las relaciones de género en el teatro andaluz contemporáneo*. [Tesis doctoral] Universidad de Granada.

«¿Por qué la mayoría de personajes femeninos debemos ser unas pánfilas delicadas de cuerpos poco imponentes? ¿Por qué debemos partir de la NO-ACCIÓN? ¿De ser el objeto y no el sujeto? Queremos profundizar, ser creadoras de conflicto y no sólo recibirlo.»

Júlia Barceló
Actriz y directora

contexto determinados; como el cuerpo representado, que se traduce en la construcción de los personajes femeninos y masculinos que aparecen en la escena teatral.

PONER EL CUERPO: INTERPRETACIÓN

El modelo patriarcal promueve y acepta como «válidos» sólo los cuerpos que cumplen con sus normas estéticas y ejerce mucha más exigencia, juicio y opresión sobre el cuerpo de las mujeres, empujándolas hacia un modelo que no sólo es irreal, inalcanzable e insano, sino que también acaba siendo el principal elemento de identidad y valoración.

Aunque todo el mundo que vive en esta sociedad recibe presión para cumplir con estos cánones estéticos, en el caso de las actrices, al tratarse de su herramienta de trabajo, ésta se convierte en un elemento central e ineludible. En los castings, que son el momento en el que las personas intérpretes muestran sus capacidades y habilidades para encajar en un papel, las actrices, a diferencia de sus compañeros varones, son valoradas no sólo por su puesta en escena, sino también en función de su edad y su atractivo físico, factores que, en muchos casos, terminan decantando la elección. Éstos son los estándares de belleza más habituales en el *mainstream*.

- Mujeres: blancas, extremadamente delgadas pero con senos y culo marcados, rostros con rasgos de belleza clásica y jóvenes.
- Hombres: blancos, preferentemente delgados, pero con un criterio bastante laxo, fuertes, no necesariamente atractivos, pueden ser jóvenes o «maduros».

Así, la norma patriarcal excluye de entrada de los escenarios los cuerpos de género no normativo, racializados, viejos, gordos, con capacidades diversas, etcétera, hecho que desprovee al público de imaginarios diversos y que refuerza la presión que ya recibe de otros medios y agentes socializadores. Por otra parte, cuando sí aparecen en escena estos cuerpos «no estándar», suelen convertirse en la temática de la obra. Es decir, vemos a personas con diversidad funcional sobre el escenario cuando el texto aborda la diversidad funcional, o mujeres mayores cuando la obra habla de la vejez.

Si entendemos el cuerpo como elemento central de la sociedad, el potencial del teatro para romper esta norma y generar nuevos imaginarios y referentes es enorme. Tomar conciencia nos puede permitir decidir incluir a personajes diversos en nuestras creaciones, con una perspectiva inclusiva

y transformadora, sin que la temática del espectáculo se centre en su diversidad y prestando atención a no caer en la «trampa» del exotismo o la banalización.

Puntos a tener en cuenta:

- Es necesario plantearse la incorporación de la diversidad corporal en nuestros equipos, con una mirada interseccional que tenga en cuenta aspectos como edad, género, capacidades, etnicidad, etc.
- Practicar la transgresión de las normas y estandarizaciones. Por ejemplo, hacer que la mujer sea mayor que el hombre en una pareja heterosexual.
- Poner en práctica la mirada crítica en los castings.
 - ¿Qué valoramos en los castings que hacemos a hombres? ¿Cómo los tratamos?
 - ¿Qué valoramos en los castings que hacemos a mujeres? ¿Cómo las tratamos?
 - ¿Incorporamos a personas no binarias independientemente de la temática de la obra?

APORTAR DIVERSIDAD: PERSONAJES

Una vez abordada la tendencia de generar personajes femeninos subordinados a los masculinos (y a menudo más planos y menos profundos) que se suma a la falta de diversidad en los escenarios, queremos insistir en que el teatro puede ser un elemento transformador:

más allá de limitarse a la mimesis de la realidad que rodea a las personas implicadas en la creación, es necesario aprovechar su potencial como experiencia educativa, que forma a la sociedad, crea y refuerza valores, y puede generar nuevos modelos y pautas culturales más diversas e igualitarias .

Una forma de hacerlo es plantearse la incorporación de intérpretes y personajes diversos no exotizados y que no reproduzcan lógicas de opresión (por ejemplo: el personaje inmigrante negro, la amiga gorda de la protagonista atractiva, etc.), que ayuden a romper la imagen estereotipada que acostumbramos a tener de muchos colectivos. Algunos ejemplos de esto son:

- Montajes donde se han elegido intérpretes racializados para realizar personajes no marcados como racializados en el texto: *Mrs. Dalloway*, dirigido por Carme Portaceli, donde el actor negro Jimmy Castro interpretaba un secundario en el que su color de piel no era importante
- Otro ejemplo sería el de la obra *Supernormales* de Esther Carrodegüas donde se habla de la sexualidad de personas con diversidad funcional y donde personas con o sin diversidad funcional interpretan, indistintamente, personajes de cualquier tipo.

Otra forma de hacerlo es prestar atención a cómo construimos los personajes que, a priori, nos parecen igualitarios o no estereotipados. Debemos pensar que la heteronorma y el binarismo están muy presentes en nuestro imaginario y por lo



tanto es muy fácil que en la creación de un personaje escojamos estos mitos.

A continuación proponemos algunos ítems y ejemplos que pueden ser útiles para analizar vuestras creaciones. Os invitamos a pensar en cada apartado por separado y determinar si lo que hacéis rompe o perpetúa los estereotipos binarios hombre/mujer, si lo hacéis por «exigencias del guión» y si desafiáis las expectativas relacionadas con el género (a veces no podremos apostar por un personaje no binario, pero si podremos intentar romper con los estereotipos que se asocian a cada género).

Tal y como decíamos en el apartado de dirección, no proponemos estos criterios para seguirlos al detalle, sino para que os hagáis preguntas y no deis nada por sentado en la creación de personajes.

Creación de personajes

- ¿Es un personaje «tipo» (madre, mujer seductora, ninguna agresiva) o tiene más capas? ¿Tiene máscara y contra-máscara? ¿Tiene problemas complejos? ¿Tiene una historia? ¿Un trasfondo?
- ¿Es un personaje instrumental?
- ¿Qué pasaría si ese personaje cambiara de género o etnia? ¿Resultaría ridículo? Si la respuesta es sí, puede que estés haciendo estereotipos muy exagerados.
- ¿Cómo es físicamente el personaje? ¿Tienes tendencia a que los protagonistas sean guapos y los secundarios feos? ¿Haces por defecto que las mujeres sean femeninas y hombres masculinos?
- ¿A qué problemas o conflictos se enfrenta cada personaje para alcanzar sus

objetivos? En el caso de los personajes femeninos, ¿sus objetivos se centran exclusivamente en el amor, los cuidados o las emociones?

Las respuestas a estas preguntas pueden darte pistas sobre si estás construyendo personajes marcados por su género.

- ¿Qué acciones desarrolla el personaje? ¿Son estereotipadas? Por ejemplo, un personaje femenino que se lima las uñas.
- ¿Cuáles son las actitudes y valores de los personajes? ¿Se corresponden con la norma social?
- ¿Qué mensajes sociales reciben los personajes? ¿Los siguen o los rompen?
- ¿Las cualidades de los personajes vienen determinadas por su sexo/género? ¿Qué adjetivos los definen? ¿Utilizas estereotipos de género para construir o hacer evolucionar personajes?
- ¿Qué relaciones estableces entre los personajes? ¿Están marcadas por los estereotipos de género? Por ejemplo, ¿la madre es «maternal»? ¿Las parejas se relacionan siguiendo los estereotipos del amor romántico?

Gestualidad

- ¿Se perpetúan estereotipos en la forma de mirar de los personajes? ¿A qué personajes se permite mirar fijamente a los demás? ¿Hay personajes que descenden la mirada sistemáticamente? ¿Con qué criterios?



- ¿Se perpetúan estereotipos en la postura y los gestos de los personajes? Por ejemplo, si se está llevando a escena a una mujer sensual, vale la pena plantearse qué estereotipos de la heteronorma aplicar y cuáles no.
- ¿Se perpetúan estereotipos en el movimiento? Por ejemplo, ¿se utiliza un movimiento redondo y titubeando en las mujeres y cuadrado y directo en los hombres?
- ¿Se perpetúan estereotipos en la segmentación corporal? Por ejemplo, a la hora de elegir qué partes del cuerpo se muestran y cuáles no, qué personajes sacan pecho y cuáles no, o si los personajes femeninos ocupan menos espacio físico.

Voz

- Cuestionar la entonación y la intensidad. Observar los criterios que determinan qué personajes transmiten seguridad, contundencia, titubeo, etc.
- Cuestionar el timbre de voz. ¿Los personajes femeninos tienen siempre un timbre agudo y los masculinos grave?
- Cuestionar la continuidad del flujo verbal. ¿Los personajes femeninos titubean sistemáticamente? ¿Es posible un personaje masculino que muestre mediante la voz características asociadas a la feminidad?
- ¿Cómo se expresan las emociones y sentimientos con la voz? Por ejemplo, ¿cómo se ha mostrado tradicionalmente la rabia? ¿Cambia esta expresión, y la de otras emociones, en función del género?

- Tener en cuenta el valor dramático de los efectos vocales. Por ejemplo, interjecciones.

Trayectorias y desplazamientos

- Cuestionar las trayectorias y desplazamientos de los personajes en función de su género: forma, trazado, duración, velocidad, etc.
- Tener en cuenta el espacio en el que se ubica cada personaje y el ambiente que se plantea por cada uno dentro de la escenografía.
- Tener en cuenta la posición de cada personaje en relación al grupo: proxémica, relación entre primer plano y segundo plano, relación entre centro y laterales, zonas visibles e invisibles, etc.
- Tener en cuenta el tiempo de exposición de cada personaje
- Tener en cuenta el momento del drama en el que aparecen: principio, zona intermedia, final, etc.
- Tener en cuenta las relaciones espacio-tiempo que genera una determinada corporalidad. Por ejemplo, cómo ocupa el espacio el personaje ya qué ritmo se mueve.

Vestuario

- Cuestionar la forma de la ropa y los accesorios que le otorgamos a cada personaje en función de su género.
- Tener en cuenta la simbología de colores.



PROGRAMACIÓN: MÁS ALLÁ DE LA PARIDAD



Como todo fenómeno social, la desigualdad de género comporta una inercia y no es de extrañar que si siempre son las mismas personas las encargadas de programar en teatros públicos y privados (generalmente hombres, blancos, cis y de clase media-alta), siempre sean las mismas historias las que llegan al público.

En los últimos años, colectivos feministas como Dona'm escena¹ o CIMA² han conseguido poner en evidencia el androcentrismo del teatro español poniendo de manifiesto y denunciando la exigua paridad de las

programaciones y los desequilibrios y desigualdades que se dan. En este apartado, queremos identificar algunas de estas problemáticas y ofrecer propuestas

concretas para combatirlas.³

REVISIÓN PERSONAL

Incorporar una mirada feminista en la programación (o en la dirección artística) exige replantearse la visión propia del mundo y abrirse a nuevas perspectivas. La igualdad implica la presencia de hombres y mujeres en la misma medida, pero para hacerla

1 Colectivo Dona'm escena. (15 de noviembre de 2017). *5 demandas de mínimos a los directores artísticos*. Blog de Dona'm escena. Se puede consultar en: <<http://donamescena.wordpress.com/2017/11/15/5-demandas-de-minims-als-directors-artistics/>>.

2 <https://cimamujerescineastas.es/>

3 Soley-Bertran, Patricia. (2019). *Cuadernos metodológicos feministas ¡Cuenta con nosotros! Buenas prácticas para una programación cultural paritaria*. Gerencia de recursos del Ajuntament de Barcelona. Se puede consultar en: <http://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/quadern_politica_cultura2_baja.pdf>.

«Si hay buenas mujeres creadoras, el buen director artístico irá a verlas. Porque los buenos directores artísticos no sólo tienen los despachos abiertos sino que salen a otras salas, festivales y espacios para conocer nuevas creadoras o viejas creadoras que todavía no conocen. El buen director artístico mueve el culo.»

Colectivo Dona'm Escena

avanzar es imprescindible realizar un esfuerzo extra de investigación y valoración más allá de la oferta *mainstream*, y entender que la cultura hecha por mujeres y disidentes de género no sólo es relevante para ellas, como se tiende a pensar erróneamente, sino para todas las personas, porque ellas también definen lo universal para el ser humano.

SIN EXCUSAS

A menudo se menciona la invisibilidad de las profesionales mujeres y disidentes o «no saber dónde encontrarlas» como un problema a la hora de programar. Sin embargo, están, existen y no son invisibles. El problema es que, como mujeres o como disidentes de género, tienen espacios limitados donde poder estrenar sus espectáculos, y que la idea de que sólo artistas con experiencia suficiente pueden acceder a según qué salas, las deja fuera de la ecuación.

El colectivo Dona'm Escena señala un ejemplo en su artículo sobre la programación del Teatro Nacional de Cataluña (TNC): «El problema es que si no las dejan estrenar en los espacios que las esferas del TNC creen suficientemente importantes para llenar currículum, las mujeres sólo podrán acceder a la Sala Gran (por poner un ejemplo) después de la jubilación; porque resulta que estrenar obras, y obras en la esfera precaria del *off* teatral (espacios en los que

debemos sobrevivir), no es suficiente para dejar de ser eternas debutantes y poder jugar en la liga de los hombres».

TEATRO PARA TODOS

Es necesario superar el miedo a programar teatro fuera de lo *mainstream* y dar oportunidades a los nuevos lenguajes y a la investigación teatral. Si las compañías y creadoras saben que no serán programadas cuando se salen de lo tradicional, el teatro se enquistiza y alejamos al público de nuevas formas enriquecedoras y necesarias para avanzar en las artes escénicas. Por otro lado, desde la programación también es necesario hacer todo lo posible para que la cultura deje de ser sólo para las élites. Teatro popular en el sentido de facilitar su acceso a todas las personas, independientemente de sus condicionantes sociales y económicos.

RESPONSABILIDAD Y TRANSPARENCIA

Una de las inercias todavía presentes, sobre todo entre los hombres que ocupan espacios de poder y decisión, es la de firmar acuerdos y contratos en espacios informales (pasillos, cenas, salidas, etc.) así como la de otorgar papeles «a dedo» o en castings cerrados. Esto hace que las personas que no se encuentran en la red social de quien toma las decisiones queden excluidas, ser programadas o de obtener un pape. En este sentido, es un acto

de responsabilidad y transparencia realizar castings abiertos y realizar el trabajo «en el despacho» manteniendo las puertas abiertas para recibir y escuchar todas las propuestas y a todas las personas.

CUOTAS Y PARIDAD

El *Gender Gap Report* del World Economic Forum (2016) muestra cómo los países donde se implementan sistemas de cuotas alcanzan la paridad el triple de rápido que los que no lo hacen. Sin embargo la palabra cuota todavía es polémica, y bajo el término paridad a menudo se esconden desigualdades que hay que poner sobre la mesa para poder hablar de una programación justa e igualitaria de verdad.

A pesar de las leyes de igualdad existentes en lugares como Cataluña⁴, hoy en día cuesta encontrar festivales o salas en los que los espectáculos creados por mujeres superen el 50% de la programación (las personas disidentes de género ni siquiera aparecen segmentadas en los datos), y no sólo eso, cuando se miran de cerca los detalles de las programaciones, se observan grandes diferencias:

- El número de días que se representan obras dirigidas por mujeres es muy inferior al de las obras dirigidas por hombres, lo que afecta a su visibilidad, al público y al caché.
- Las mujeres suelen estrenar en salas pequeñas mientras que los hombres lo hacen en salas grandes.

- Existe la tendencia a equiparar en el recuento lecturas dramatizadas (generalmente dirigidas por mujeres) con representaciones (generalmente dirigidas por hombres).
- Si hablamos de dramaturgia contemporánea de autores vivos, el número de espectáculos escritos por hombres supera con creces al de los escritos por mujeres. Cuando se programan espectáculos de dramaturgas, es habitual que éstas estén muertas.
- El hecho de que las personas disidentes de género ni siquiera aparezcan en las estadísticas debe hacernos ver que están aún más infrarrepresentadas que las mujeres y, por supuesto, que los hombres cis.

Por lo tanto, cuando hablamos de una programación feminista no nos referimos a hacer ciclos o programaciones concretas en fechas señaladas, ni a colgarse falsas medallas, ni siquiera a que deba cumplirse una cuota porque lo marca la ley. Nos referimos a que tenemos en nuestras manos una cuestión de justicia social: es necesario que las salas y festivales se inunden de creadoras, porque tienen mucho que decir. Y esto implica también un reparto igualitario de los espacios visibles y correr riesgos también de forma igualitaria. Con ello nos referimos a la asimetría existente entre el nivel de exigencia e impecabilidad que se espera y exige en el caso de los espectáculos realizados por mujeres, muy superior al que se suele esperar cuando se programan hombres.

4 Cataluña. Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña, 21 de julio de 2015, núm. 6919, pp. 1-39. Se puede consultar en: <<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>>.

COMUNICACIÓN: MÁS QUE PALABRAS



Como ya hemos comentado en el capítulo de la dramaturgia, el lenguaje, así como todos los elementos de la comunicación (imágenes, colores, tipos y tamaño de las fuentes, etc.) también está atravesado por la cultura patriarcal y, a menudo, si no prestamos atención, reproduce elementos sexistas y de invisibilización de las mujeres y de las personas de género no normativo.

En nuestro contexto, a nivel estatal, utilizamos el masculino para referirnos a los hombres y también como forma genérica para referirnos a la globalidad. En el primer caso, el referente está claro, pero en el segundo, el uso

del masculino genérico sitúa a las mujeres y a las personas de género disidente como casos específicos, como excepciones de la norma. Al no nombrarlas (o hacerlo sólo en su condición de mujeres o disidentes, o utilizando elementos de parentesco) se produce un efecto de ocultación y desprecio.

En este sentido, es habitual encontrar en la redacción de textos sobre mujeres estereotipos y mitos que, en lugar de poner de manifiesto su labor profesional o sus logros, las mantienen relegadas a los roles asociados a la feminidad normativa. ¿Qué habitual es encontrar información sobre el cuerpo, la edad, la maternidad o las relaciones sexoafectivas de una profesional en una noticia sobre ella o su trabajo? Desgraciadamente, mucho. A modo de ejemplo, analizamos este titular publicado

«Comunicar en femenino inclusivo no es una moda sino una forma de romper con lo que nos han enseñado y, por fin, sentirnos interpeladas. Estamos ante el fin del masculino genérico.»

Cristina Roda

Comunicadora teatral feminista

el 17 de enero de 2021 en Chance (Europa Press) con motivo del aniversario de una conocida actriz madrileña:

«Adriana Ugarte cumple 36 años triunfando como actriz, pero sola en el amor.»

El artículo que acompañaba a este titular hacía un breve repaso de la filmografía de la actriz, así como de sus parejas anteriores, y subrayaba el hecho de que en ese momento no mantenía una relación de pareja. En el texto, su labor profesional como actriz queda eclipsada por no tener una relación amorosa (al menos conocida), y se enfatiza este punto como algo negativo porque la actriz ya ha superado la «barrera de los treinta y cinco años». Así, el foco del artículo no es ella sino la no presencia de un hombre en su vida, enfoque que perpetúa el mito de que las mujeres sólo pueden realizarse completamente si están en pareja.

A la hora de revisar si nuestra comunicación (programas de mano, carteles, imágenes, etc.) reproduce lógicas machistas o

si, por el contrario, contribuye a visibilizar el trabajo de las mujeres en el mundo del teatro, proponemos los siguientes elementos de análisis.

Características técnicas de los materiales de comunicación (sinopsis, notas de prensa, programas de mano, etc.)



- Mensaje. Hay que prestar atención a la utilización sexista del lenguaje, la difusión de estereotipos de género, la temática que aborda el texto y la relación que se establece entre el espectáculo y sus protagonistas.

- Hay que tener en cuenta el tamaño de la letra de cada sección o pieza de texto teniendo en cuenta los parámetros reducido, normal y ampliado.
- Imágenes. Hay que pensar qué imágenes queremos utilizar, quién aparece en los carteles y fotografías promocionales, qué colores y composiciones utilizamos, cuál es el foco de las imágenes y si perpetúan estereotipos de género.

Nombrar al equipo

En este apartado solemos distinguir entre el reparto, es decir, el grupo de personas que participan como intérpretes; el equipo artístico, que se refiere a las personas que trabajan en otros ámbitos artísticos, pero que no participan en la representación teatral propiamente dicha; y el equipo técnico, que agrupa a las personas que llevan a cabo las tareas técnicas. Más allá de si queremos o no mantener esta distinción en nuestra comunicación, nos parece importante prestar atención a otros aspectos:

- Citar por igual a hombres y mujeres: con nombre y apellidos.
- Detectar la jerarquía que suele establecerse en el grado de visibilidad que tienen las personas en función de su tarea. En general, las personas que llevan a cabo tareas reproductivas están más invisibilizadas y desvalorizadas, pero desde la mirada feminista, todas las tareas tienen valor y es un acto transformador romper estas jerarquías.
- Incluir o hacer un agradecimiento a todas las personas que de una forma u otra han contribuido a la creación de la obra (trabajo de campo, historias personales, etc.).
- Descartar términos como señorita, que hace referencia al estado civil de las mujeres y que no tiene equivalente en el caso de los hombres.

Relaciones y cuidado en la comunicación interna

Más allá de la comunicación « hacia fuera », nos parece un elemento imprescindible de cuidado de los equipos de trabajo prestar atención a cómo nos comunicamos de forma interna. A modo de reflexión podemos plantearnos las siguientes preguntas:

- ¿Qué canales y vías de comunicación utilizamos? ¿Son óptimos?
- En el trabajo en equipo: ¿Quién comunica? ¿Qué y cómo lo comunicamos?
- ¿Cómo me comunico con el resto de miembros de mi equipo? ¿Tengo cuidado? A veces, el estrés o la prisa hace que no prestemos atención a nuestra forma de comunicarnos.
- Cuando me comunico con los miembros de mi equipo, ¿tengo en cuenta si lo que diré tendrá un impacto en el grupo o en sus relaciones? ¿Dedico tiempo a reflexionar sobre si mi comunicación con el equipo es equitativa y justa para el grupo? ¿Existen espacios de comunicación concretos para atender a necesidades personales, resolver conflictos, etcétera?



TRABAJAR EN COMPAÑÍA: COHERENCIA Y CUIDADOS

Más allá de lo que hacemos cuando hablamos de incorporar la perspectiva de género o la mirada feminista, nos parece imprescindible prestar atención al cómo lo hacemos, especialmente cuando trabajamos de forma colectiva.

Cuando se trabaja en compañía, en el momento en que dos o más personas se relacionan, se generan dinámicas, formas de trabajar, inercias y relaciones de poder que, poco a poco, van marcando la forma de hacer de ese grupo: su cultura organizacional. Como define LaFede en su guía *Perspectiva feminista y ética del cuidado para culturas organizacionales*¹, nos referimos



«a aquellos significados, formas de entender, vivir y ver los acontecimientos y actividades que comparten aquellos que están en una organización.

La cultura organizacional es un fenómeno muy poco explícito, y la podemos vislumbrar en las maneras de hacer y relacionarse informalmente de los grupos, las formas en que se manifiesta y ejerce el poder, los hábitos y las inercias, las bromas que son aceptables y las que no, el ambiente, lo que se puede hablar o lo que no, los valores predominantes, la jerarquía de valoración de habilidades y capacidades, etc.; es, en definiti-

1 Lafede.cat – Organitzacions per a la Justícia Global. (2018). *Perspectiva feminista i ètica de la cura. Guia d'autodiagnosi per a organitzacions*. Lafede.cat. Se puede consultar en <http://lafede.cat/eticadelacura/wp-content/uploads/2019/01/SembrantCures_Guia-1.pdf>.

«Necesitamos generar entornos laborales seguros donde los equipos de profesionales podamos trabajar y crear en libertad, generando y activando así los protocolos necesarios para la prevención, detección y actuación frente a las violencias racistas, colonialistas, capacitistas, machistas, LGBTI-fóbicas...»

Laura Vila Kremer
Actriz y activista intersex

va, el conjunto de creencias compartidas que establecen lo “normal” y legítimo, y lo que no».

Teniendo en cuenta que vivimos en una sociedad patriarcal, es muy probable que la cultura organizacional de las compañías o equipos, «esté impregnada de valores androcéntricos como la producción, el éxito, la eficacia, la invisibilización de las emociones y los conflictos, el poder jerárquico, la autonomía, el compromiso y la devoción exclusiva por el objetivo de la entidad, etc.» y que, por otra parte, funcione con falta de democracia interna, una distribución desigual de tareas o con la imposibilidad de conciliar la vida profesional y los espacios de participación con la vida personal, dificultando poder poner las necesidades de las personas en el centro. Todo esto puede comportar que las personas que no comparten formas de hacer, no se sientan incluidas o bien sean desvalorizadas y deslegitimadas.

Ante estas lógicas, desde la mirada feminista, revisar la cultura organizacional propia e introducir los cuidados se convierten en mecanismos de supervivencia, resistencia y transformación.

Puntos a tener en cuenta

- Transformar los valores y la cultura organizativa de un grupo es también avanzar en la transformación de los valores productivistas y androcéntricos de la sociedad: una tarea que requiere grandes dosis de reflexión y revisión interna, y en la que podemos encontrar resistencias.
- Para transformar los valores de un grupo es necesario el compromiso de todos los miembros, pero sobre todo de aquellas personas que tienen cargos de dirección o coordinación.
- Para transformar los valores y la cultura, no es suficiente con la voluntad. Es necesario destinar tiempo y recursos (humanos, materiales, económicos...) para transformar también su mantenimiento estructural y relacional.

Algunas pistas para empezar

- **Mirar nuestra forma de organizarnos.**
 - Determinar colectivamente los valores de la compañía.
 - Revisar los roles y dinámicas de poder.
 - Definir el ámbito de actuación, funciones y responsabilidades de cada rol.
 - Decidir si existen roles y tareas rotativas (con especial atención

a las tareas reproductivas o menos visibles).

- Incorporar y cuidar los espacios de reflexión, sensibilización y formación.

- **Introducir espacios de cuidados formales e informales.** A menudo se abordan las necesidades de cuidado en los espacios informales, por ejemplo en el pasillo o tomando un café, y esto es muy sano que ocurra; pero al mismo tiempo es importante crear espacios de cuidados formales para garantizar su existencia y dotarse de mecanismos que permitan escuchar y dar respuesta a la diversidad de necesidades. Podemos establecer estrategias de cuidado para el día a día:

- destinar un tiempo al inicio de los encuentros o ensayos para compartir de forma voluntaria cómo nos encontramos y si tenemos alguna necesidad a destacar;
- incorporar elementos de facilitación de grupos en las reuniones, encuentros, etc.

- Podemos crear e incorporar en el organigrama de nuestra estructura espacios y funciones de cuidado:
 - encuentros específicos por el abordaje de conflictos;
 - revisión trimestral o semestral de cómo está cada miembro de la compañía en relación con su funcionamiento, etc.;
 - especificar con claridad las medidas de cuidado en los distintos ámbitos, tales como desplazamientos, dietas, flexibilidad horaria, conciliación con la vida, etc.

- **Establecer un marco normativo y protocolos** que recojan el posicionamiento de la compañía en lo que se refiere a la diversidad de género y el abordaje de violencias machistas.

- **Avanzar hacia la dignidad económica y de derechos laborales de cada puesto de trabajo e incorporar elementos de la economía feminista.** Por ejemplo, cambiar el enfoque para poner las necesidades de las personas en el centro; asignar valor y reservar partidas económicas para los espacios menos productivos pero necesarios para poder realizar cualquier proyecto desde un punto de vista estratégico y humano; pensar en cómo introducir los cuidados y la conciliación del tiempo a la hora de establecer horarios, elegir espacios, etc.; velar por hacer reflexiones colectivas e individuales de las desigualdades que se pueden estar perpetuando (de género, interseccionales) en todo lo que hacemos y no sólo sobre el escenario.

A pesar de que diferentes colectivos y entidades han elaborado guías para incorporar los cuidados en el funcionamiento grupal, que se pueden consultar en el apartado de recursos, nos parece importante recordar que, para que esta revisión sea efectiva, es necesaria una revisión personal y la voluntad real de generar cambios que modifiquen los valores y formas de trabajar hegemónicos



EJERCICIO 3

Autodiagnóstico de un grupo o compañía¹

Ejercicio individual, por parejas o en grupo. Piensa en un grupo, colectivo u organización a la que perteneces y contesta:

- ¿Tiene una misión o visión clara y compartida por todas las personas?
- Organización y gobernanza
 - ¿La forma de organizarse es clara y compartida?
 - ¿Los roles y las tareas son claras y conocidas por todas?
 - ¿Hay tareas que están segregadas por género? Por ejemplo, los hombres conducen y las mujeres toman acta.
 - ¿El sistema de toma de decisiones es claro y compartido?
 - ¿Los espacios de reunión y organización son eficientes y satisfactorios?
- ¿Existe un nivel satisfactorio de participación?
- Liderazgo
 - ¿El grupo está satisfecho con el liderazgo y las dinámicas?
 - ¿Existe conciencia de las estructuras de poder invisibles?
- Gestión emocional y del conflicto
 - ¿Existen espacios, mecanismos y herramientas para gestionar las emociones y conflictos?
 - ¿Qué cultura del grupo existe al respecto?
 - ¿Identificas alguna tensión o conflicto recurrente?
- Cómo estoy yo en el grupo
 - ¿Tengo sensación de comodidad? ¿Siento que mis aportaciones son escuchadas?
 - ¿Me siento con capacidad y voluntad de escuchar las aportaciones del resto de personas?
 - ¿Me siento con libertad de hablar o no?

¹ Extraído de: Parera Puigdomènech, Mireia. (2018). *Herramientas para la gestión colectiva*. Fil a l'Agulla, SCCL. Se puede consultar en: <<http://filalagulla.org/wp-content/uploads/2018/02/manualFacilitacioGrups.pdf>>.

¿TE IMAGINAS QUÉ PASARÍA SI TODO EL SECTOR TEATRAL FUESE FEMINISTA?

Con esta guía, NUS Cooperativa hemos querido realizar nuestra pequeña aportación al feminismo y a la cultura, pero en este camino no estamos solas. Nos acompañan, más de cerca o más lejos, mucha gente que ya está haciendo que este cambio sea una realidad.

A ellas, gracias por inspirarnos, por ayudarnos a hacer visibles ejemplos, por darnos su opinión sobre esta guía (especialmente a Elena Zanzu, Cristina Clemente, Marta Aran, Carla Rovira y Gema Moraleda) y por demostrar que, a pesar del machismo todavía presente en este sector, existe una gran red feminista en las artes escénicas que da sentido a seguir luchando por un mundo más justo. Gracias también a las que nos han ayudado a buscar ejemplos de fuera

de Cataluña (especialmente Andrea Calsamiglia, Marta Aran, Teresa Villaverde, Marta Álvarez y Albert Martí) y a Montse Tort por ayudarnos a buscar estadísticas sobre género y artes escénicas.

Gracias a Artekale por interesarse en este material y ayudarnos a cumplir nuestro sueño de hacer la guía en castellano y en euskera.

Y a vosotras, las personas que tenéis esta guía en sus manos, os invitamos a hacer aportaciones, comentarios y críticas constructivas escribiéndonos a info@nus.coop ¡Estaremos encantadas de hacer nuevas ediciones actualizadas!

ENTRE TODAS, TODO.

BIBLIOGRAFÍA

- Bechdel, Alison. (1985). Tira cómica *The Rule*. Se puede consultar en: <<https://dykestowatchoutfor.com/the-rule>>. Más información en: <http://ca.wikipedia.org/wiki/Test_de_Bechdel>.
- Catalunya. Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, 21 de juliol de 2015, núm. 6919, pp. 1-39. Se puede consultar en: <<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>>.
- Col·lectiu Dona'm escena. (15 de noviembre de 2017). *5 demandes de mínims als directors artístics*. Blog de Dona'm escena. Se puede consultar en: <<http://donamescena.wordpress.com/2017/11/15/5-demandes-de-minims-als-directors-artistics/>>.
- Csikszentmihalyi, Mihaly. (1998). *Creatividad: el flujo y la psicología del descubrimiento y la invención*. Paidós.
- Lafede.cat – Organitzacions per a la Justícia Global. (2018). *Perspectiva feminista i ètica de la cura. Guia d'autodiagnosi per a organitzacions*. Lafede.cat. Se puede consultar en: <http://lafede.cat/eticadelacura/wp-content/uploads/2019/01/SembrantCures_Guia-1.pdf>.
- Parera Puigdomènech, Mireia. (2018). *Eines per a la gestió col·lectiva*. Fil a l'Agulla, SCCL. Se puede consultar en: <<http://filalagulla.org/wp-content/uploads/2018/02/manualFacilitacioGrups.pdf>>.
- Soley-Bertran, Patrícia. (2019). *Quaderns metodològics feministes Compta amb nosaltres! Bones pràctiques per a una programació cultural paritària*. Gerència de recursos de l'Ajuntament de Barcelona. Se puede consultar en: <http://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/quadern_politica_cultura2_baja.pdf>.
- Veiga Barrio, M.ª Isabel. (2010). *La construcción de las relaciones de género en el teatro andaluz contemporáneo*. [Tesi doctoral]. Universidad de Granada. Se puede consultar en: <<https://digibug.ugr.es/handle/10481/4926>>.
- Woolf, Virginia. (2016) *Una habitación propia*. Austral

COMPARTIMOS RECURSOS

TESIS Y ARTÍCULOS

- Domat, Begoña. (2015). *La desigualdad de la mujer sigue vigente en el teatro*. Culturplaza.com. Se puede consultar en: <<http://epoca1.valenciaplaza.com/ver/150926/la-desigualdad-de-la-mujer-sigue-vigente-en-el-teatro.html>>
- Nicolau Jiménez, Adriana. (2021). *Feminismes al teatre català contemporani (2000-2019)*. [Tesi doctoral]. Universitat Oberta de Catalunya. Se puede consultar en: <<http://www.tdx.cat/handle/10803/671649#page=3>>.
- Ragué Arias, María José (1998). *Teoría y crítica del teatro feminista*. Revista Conjunto, n.º 108. Se puede consultar una traducción al catalán en: <<http://core.ac.uk/download/pdf/39114874.pdf>>.
- Romo, Manuela. (2018). «¿Tiene género la creatividad? Obstáculos a la excelencia en mujeres». *Estudios de Psicología (Campinas)*, 35(3), 247-258. Se puede consultar en: <<http://doi.org/10.1590/1982-02752018000300003>>.

Teatre Tantarantana. (2021). *Un teatre realment per a totes*. Se puede consultar en: <<http://tantarantana.com/wp-content/uploads/2021/05/DOSSIER-POST-TAULA-RODONA.pdf>>.

Veiga Barrio, M.^a Isabel. (2010). *La construcción de las relaciones de género en el teatro andaluz contemporáneo*. [Tesi doctoral]. Universidad de Granada. Se puede consultar en: <<https://digibug.ugr.es/handle/10481/4926>>.

GUÍAS Y MANUALES

Comissió Economies Feministes de la Xarxa d'Economia Solidària (XES). (2018). *Eina d'observació de gènere*. Se puede consultar en: <<https://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genere/>>.

Fil a l'agulla, SCCL. (2020). *Manual per a la gestió d'agressions masclistes a les organitzacions*. Se puede consultar en: <https://filalagulla.org/wp-content/uploads/2020/12/MANUAL-Gestió-Agressions_Definitiu_Desembre2020.docx.pdf>.

Fil a l'agulla, SCCL. (2021). *Manual d'autodiagnosi. L'estat de les cures a la nostra cooperativa*. Se puede consultar en: <https://filalagulla.org/wp-content/uploads/2021/01/Manual_Autodiagnosi1.pdf>.

Grup cooperatiu Ecos. (2019) *Guia de comunicació inclusiva*. Se puede consultar en: <<https://apostrof.coop/wp-content/uploads/2020/02/guia-de-comunicacio-inclusiva-assessorament.pdf>>.

Lafede.cat - Organitzacions per a la Justícia Global. (2018). *Perspectiva feminista i ètica de la cura. Guia d'autodiagnosi per a organitzacions*. Lafede.cat. Se puede consultar en: <http://lafede.cat/eticadelacura/wp-content/uploads/2019/01/SembrantCures_Guia-1.pdf>.

Matriu. (2016). *Traçant vides dignes: cap a una economia feminista. Guia de recursos per aplicar la mirada feminista de l'economia als espais associatius*. Matriu i Consell Nacional de la Joventut de Catalunya. Se puede consultar en: <https://www.cnjc.cat/sites/default/files/u89/tracant_vides_dignes_cap_a_una_economia_feminista_0.pdf>.

Parera Puigdomènech, Mireia. (2018). *Eines per a la gestió col·lectiva*. Fil a l'Agulla, SCCL. Se puede consultar en: <<http://filalagulla.org/wp-content/uploads/2018/02/manualFacilitacioGrups.pdf>>.

Soley-Bertran, Patrícia. (2019). *Quaderns metodològics feministes Compta amb nosaltres! Bones pràctiques per a una programació cultural paritària*. Gerència de recursos de l'Ajuntament de Barcelona. Se puede consultar en: <http://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/quadern_politica_cultura2_baja.pdf>.

COLECTIVOS Y OTROS RECURSOS

CIMA, Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales <cimamujerescineastas.es>

Colectivo Dona'm escena: <donamescena.wordpress.com>.

Colectivo Dones i Cultura: <twitter.com/donesicultura>.

Colectivo On són les dones (Dónde están las mujeres): <www.onsonlesdones.cat>

Colectivo Tinta Negra: <www.facebook.com/tintanegrabcn>.

Mapa de recursos y centros de atención a las mujeres <www.inmujeres.gob.es/servRecursos/centrosAtencion/>.

Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura: <www.cultura.gob.es/cultura/mc/espacio-de-igualdad/observatorio-igualdad-genero-cultura.html>.

(+34) 617 170 944

HACIA
UN TEATRO
FEMI
NIS
TA

GUÍA PARA INCORPORAR LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SECTOR TEATRAL

INFO@NUS.COOP