

SIMPOSIO INTERNACIONAL

«LAS HERMANAS DE  
SHAKESPEARE.

PERSPECTIVAS DE GÉNERO  
EN EL TEATRO»

MONTEVIDEO, JULIO 2018

Simposio Internacional

«Las hermanas de Shakespeare. Perspectivas de género en el teatro»

Se desarrolló el 4 y el 5 de octubre de 2017 en la sala Delmira Agustini del teatro Solís, en Montevideo, Uruguay.

Intendente de Montevideo

**Ing. Daniel Martínez**

Directora General del Departamento de Cultura

**Prof. Mariana Percovich**

Diseño de tapa

**Div. Información y Comunicación de la IM**

Realización de la Relatoría

**Mag.Soc. Sol Scavino Solari**

Diseño y diagramación

**Lateral Diseño**

Impreso en Uruguay en 2018

Impreso y encuadernado en Imprenta Intendencia de Montevideo



**Montevideo  
Cultura**

**Departamento de Cultura**

**Intendencia de Montevideo**

Edificio Sede: 18 de Julio 1360, piso 3

(+598 2) 1950 2020

[comunicacion.cultura@imm.gub.uy](mailto:comunicacion.cultura@imm.gub.uy)

# ÍNDICE

PRÓLOGO: Mariana Percovich.....	05
DE TEATRO Y DESIGUALDADES: Sofía Etcheverry.....	08
INTRODUCCIÓN.....	17
PRESENTACIÓN.....	18
OBJETIVOS.....	19
ACTUACIÓN.....	25
DRAMATURGIA.....	33
GESTIÓN CULTURAL.....	39
DIRECCIÓN I Y II.....	45
FORMACIÓN.....	55
DISEÑO.....	59
DEBATE SOBRE ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL TEATRO.....	62
REFLEXIONES FINALES.....	64
ANEXO.....	72



# PRÓLOGO

## LA VOZ DE OFELIA

Si recorremos la historia universal del teatro, recorreremos claramente la voz de los hombres blancos y occidentales. Todos los grandes personajes femeninos clásicos han sido escritos por hombres. Los más famosos directores del teatro universal son hombres. Y hay que hacer un esfuerzo para recordar, en una lista de cinco dramaturgos, el nombre de una mujer.

Personajes claves en famosas tragedias, como la madre de Edipo o la novia de Hamlet, son prácticamente mudas. No hablan, enloquecen y terminan indefectiblemente muertas. Y no son tan famosas como los héroes de esos clásicos.

Haber tenido el privilegio de asistir a todas las mesas del simposio «Las hermanas de Shakespeare. Perspectivas de género en el teatro» en el teatro Solís y de escuchar a diversas generaciones de mujeres de la escena nacional e internacional, con sus luchas y posturas, me dejó la certeza de la necesidad de insistir con políticas públicas que contribuyan a mejorar el lugar de las mujeres en las artes escénicas y en la cultura en general. La cultura construye sociedad, identidad y también habla de qué es ser mujer y cuál es el lugar que se tiene en la sociedad.

Escuché a mujeres con dolores profundos, provocados por escuelas que las discriminaron por no tener los cuerpos idealizados que supuestamente ciertos personajes deben tener, proyectos que las excluyeron por ser madres, sistemas que las dejaron fuera por tener voz y opinión. Carreras determinadas por varones, los que «dan oportunidades» o no las dan, pero todo dicho después de muchas declaraciones que indicaban que “no eran

problemas de género” o que, en realidad, lo que importaba era la calidad, el teatro y la vocación. Es decir, una imposibilidad de ver la desigualdad, de asumir que se está en un lugar de subordinación simbólica pero también concreta y material, y tenerlo completamente naturalizado.

En los últimos años el teatro uruguayo ha comenzado a dejar de ser exclusivamente masculino. Muchas veces esto ocurre gracias a las políticas públicas que comenzaron a señalar los problemas de la desigualdad. Falta que deje de ser exclusivamente blanco, o exclusivamente de clase media. Es decir, falta analizar cuál será la oportunidad, para una estudiante mujer, afrodescendiente y pobre, de hacer una carrera artística exitosa en el Uruguay de las próximas décadas.

Se puede pensar que eso no refleja el estado de situación de las artes escénicas uruguayas. Sin embargo, ya lo señalaba Susana Dominzaín en *Mujeres de la cultura*:<sup>1</sup>

**los uruguayos nos percibimos durante décadas como una sociedad homogénea e hiperintegrada. Esto obstaculizó que el conflicto fuese evidente en términos de clase y de género.**

**La democracia reconoció derechos a las mujeres, pero a la vez instaló sutiles formas de sometimiento que se impusieron en un país que se autopercibía moderno y culto. La educación y la ley fueron muestras visibles de este tratamiento. Las mujeres uruguayas fueron educadas como los hombres y admitieron como lo hicieron ellos «que todos éramos iguales ante la ley». Esto nos disciplinó y subordinó por décadas (Dominzaín, 2012).**

1. Dominzaín, Susana (Coord.); Castelli, Luisina; Radakovich, Rosario; Chmiel, Fira; Espasandín, María Victoria (2012). *Mujeres de la cultura. Escritoras, artesanas, del teatro, de la música, del cine y la televisión*. Montevideo: Trilce.

Dejar accesible a la lectura, para quienes se interesen en las políticas públicas con perspectiva de género, la relatoría del simposio y poder contar con las recomendaciones que nos dejaron las diversas mesas es la manera de responder a demandas concretas.

Poder asumir que Ofelia tiene voz y resuelve no tirarse al río, y dejarla denunciar el abuso de Hamlet, es una escena de un siglo XXI en el que las mujeres tienen, por suerte, la palabra.

Felicito al equipo de Igualdad del departamento de Cultura por la instancia, a Sofía Etcheverry por diseñar y llevar adelante el simposio, y agradezco al teatro Solís por su compromiso con la igualdad de género.

**Mariana Percovich**  
Directora general  
Departamento de Cultura

# DE TEATRO Y DESIGUALDADES

En la década de 1940 una actriz catalana vino a Montevideo y fundó un elenco estable, la Comedia Nacional, y una escuela, la Escuela Municipal de Arte Dramático (EMAD).<sup>2</sup> Su nombre era Margarita Xirgu y su existencia como figura fundadora puede llevar a pensar que en nuestro teatro las mujeres cumplen un rol fundamental. Esto es absolutamente verdad, pero que existan y hayan existido muchas y excelentes maestras y docentes de teatro, actrices, directoras, dramaturgas o diseñadoras de vestuario, escenografía e iluminación no es exactamente lo mismo que poder afirmar que las prácticas teatrales llevadas a cabo por hombres y mujeres en Uruguay han sido y son igualmente consideradas y validadas.

Tradicionalmente, algunos sectores de la actividad fueron ocupados por mujeres (actrices, vestuaristas, docentes de teatro) y otros por varones (dramaturgia, dirección, iluminadores, escenógrafos, técnicos de sala). En décadas pasadas, las mujeres que han trascendido como dramaturgas o directoras han sido «mujeres excepcionales», mujeres de las que se ha destacado su capacidad de lucha y su fortaleza, y que supieron transgredir los mandatos sociales y culturales. Es decir, nuestro teatro, del mismo modo que otros sectores de la actividad laboral, tuvo su origen en una matriz generadora de desigualdades basadas en la división sexual del trabajo.

A pesar de que a nivel nacional en los últimos doce años se llevaron adelante políticas culturales que beneficiaron el rol del artista (así, en neutro o masculino), queda mucho por hacer en materia de consolidación de un mercado laboral cultural con salarios acordes a las tareas que se desempeñan y sensitivo al género. Recién en 2008 se aprobó la

8. Ley 18.384, que establece el «Estatuto del artista y oficios conexos», y no

2. Hoy Escuela Multi-disciplinaria de Arte Dramático desde 2010, a raíz de la introducción del tercer nivel de gobierno.



siempre se trabaja en el marco de esta ley. Este es un aspecto para nada menor y será necesario analizar cómo repercute de diferente manera en las y los trabajadores del sector.

Cuando empezamos a pensar en la igualdad en la cultura de nuestro país, y en particular en la realidad del teatro en Montevideo, nos basamos en el principio de igualdad de oportunidades, que está amparado en el marco de al menos dos principios normativos: la Ley de Igualdad (2007) y la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (2016). De la Estrategia de Montevideo destaco el siguiente párrafo:

**la superación de la desigualdad y la pobreza, la transformación de los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y de la cultura del privilegio, la superación de la división sexual del trabajo, y la consolidación de la democracia paritaria son cuatro pilares interrelacionados, cuatro carreteras sustantivas para alcanzar la igualdad de género y transitar hacia patrones de desarrollo basados en los derechos humanos, la autonomía de las mujeres y la sostenibilidad (Estrategia de Montevideo, 2016: 12).**

Por lo tanto, la igualdad no es sólo la expresión de un deseo ni un sentimiento, es un principio democrático amparado por ley, y desconocerlo significa no respetar acuerdos firmados nacionales e internacionales.

A partir de un Tercer Plan de Igualdad (Marco normativo), el Departamento de Cultura de la Intendencia de Montevideo entiende que puede y debe llevar adelante acciones con presupuestos acordados para transformar desigualdades en el ámbito de la cultura de la capital.

Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente, la dirección del Departamento de Cultura resolvió organizar el simposio **«Las hermanas de Shakespeare. Perspectivas de género en el teatro»**. El título remite al ensayo *Una habitación propia* (1928), de Virginia Woolf, en el que la escritora reivindica la importancia de las condiciones históricas y materiales

para el desarrollo de la escritura. Woolf propone hacer el ejercicio de imaginar a una supuesta hermana de Shakespeare, a la que llama Judith, y cómo hubiera sido casi imposible para ella dedicarse a la escritura de la misma manera que lo hizo su hermano, debido a los condicionamientos sociales y culturales que pesaban sobre las mujeres en la Inglaterra del siglo XVI.

**cualquier mujer nacida en el siglo dieciséis con un gran talento se hubiera vuelto loca, se hubiera suicidado o hubiera acabado sus días en alguna casa solitaria en las afueras del pueblo, medio bruja, medio hechicera, objeto de temor y burlas. Porque no se necesita ser un gran psicólogo para estar seguro de que una muchacha muy dotada que hubiera tratado de usar su talento para la poesía hubiera tropezado con tanta frustración, de que la demás gente le hubiera creado tantas dificultades y la hubieran torturado y desgarrado de tal modo sus propios instintos contrarios que hubiera perdido la salud y la razón (Woolf, 1967: 37).**

Si bien no podemos decir que en el Uruguay de 2017 las condiciones sociales, económicas y culturales sean las mismas que en la Inglaterra del siglo XVI, el ensayo de Woolf nos sirve para pensar las genealogías, los modelos, la independencia económica y la visibilidad que pueden tener tanto mujeres como hombres que se dedican a las artes escénicas en Uruguay o que se están formando para ello.

El simposio fue concebido con enfoque de **género en desarrollo** (GED), que parte de

**el reconocimiento de relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres que frenan un desarrollo igualitario y la participación plena de las mujeres en la toma de decisiones. Se centra en las necesidades prácticas de mujeres y hombres pero de manera simultánea identifica y desarrolla los intereses estratégicos de las mujeres, transformando las relaciones desiguales a través del empoderamiento de las mujeres (Quesada, 2014: 8).**

Las artes interpretativas cumplen un doble rol: son prácticas generadoras de trabajo y, al mismo tiempo, construyen visiones de mundos posibles, que son ofrecidas a las y los espectadores. Con el Equipo de Igualdad del departamento y el grupo de moderadoras del simposio trabajamos durante varios meses para lograr que los diálogos fuesen lo más fructíferos posible.

Como coordinadora y asistente al simposio, doy fe de que durante dos días se estuvieron moviendo conciencias y creencias sobre las prácticas teatrales e institucionales y sobre cómo podemos fortalecer lo que ya existe. Las mujeres que hacemos teatro en Uruguay no somos un grupo homogéneo —ni siquiera sería saludable que lo fuéramos—, pero cuando nos juntamos a compartir experiencias nos damos cuenta de las similitudes: en las estrategias que hemos tenido que desarrollar para que nuestro trabajo cobrase visibilidad o para que nuestra voz fuese escuchada en determinado ámbito de toma de decisiones; en relación con el dilema desarrollo profesional versus desarrollo personal o familiar; y en relación con reconocer la posibilidad de nuevos paradigmas y maneras de llevar adelante nuestras prácticas.

Uno de los elementos a los que tenemos que prestar atención para pensar en el teatro de los próximos veinte años es el fomento del liderazgo en las mujeres jóvenes, para que lleven adelante cargos de dirección y de decisión, y para que puedan dirigir en las salas grandes. Por otra parte, es necesario que quienes programan las salas grandes, tanto públicas como privadas, tengan confianza en el liderazgo de las mujeres. En este aspecto los ámbitos de formación tienen una importante tarea en el fomento de la presencia de mujeres en los roles de escritura y dirección, así como en los ámbitos técnicos. Pero esto no debe hacerse sólo en esta etapa, sino que es necesario que continúe para que las carreras de esas mujeres tengan continuidad aun cuando elijan ser madres. En esto radica la importancia de pensar en torno a cuestiones vinculadas al sistema de cuidados específicas de las artes escénicas —por ejemplo, los horarios de los ensayos y de las funciones—. Durante muchos años las mujeres del teatro independiente se arreglaron como pudieron, creando redes de

cuidados dentro de los propios teatros, pero el punto es que no se trata de un problema exclusivo de las mujeres ni del ámbito privado o doméstico.

Aspiramos a que este documento sirva como herramienta a la hora de tomar decisiones, tanto en el ámbito público como en el privado, al momento de programar una sala o de convocar a un artista a trabajar; al momento de interpretar un texto clásico o contemporáneo; al momento de juzgar un proyecto o de otorgar un premio, o de asignar un presupuesto para fomentar un teatro más igualitario. El compromiso y el seguimiento para que las propuestas surgidas en este simposio pasen del papel a los hechos dependen de que haya una buena articulación y negociación entre el Estado y los colectivos de la sociedad civil implicados en estos temas. En este sentido, por tratarse de cambios culturales que implican procesos educativos y formativos, claramente se trata de acciones a largo plazo, que habrá que seguir acompañando.

**Sofía Etcheverry**

Delegada representante del Departamento de Cultura  
en el Consejo Artístico de la Comedia Nacional  
Integrante del Equipo de Igualdad del Departamento de Cultura  
de la Intendencia de Montevideo  
Coordinadora del simposio  
«Las hermanas de Shakespeare. Perspectivas de género en el teatro»

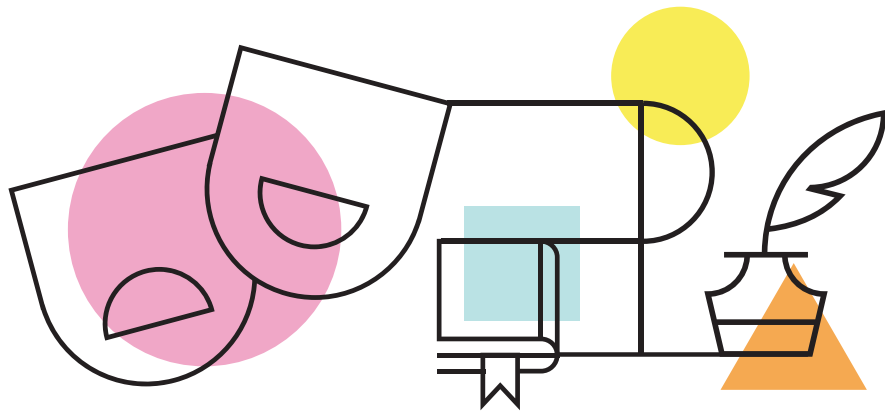
## BIBLIOGRAFÍA

1. Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (2016). Montevideo: CEPAL.
2. Quesada, Solana (2014). *Mecanismos para la transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas: el caso de los equipos de igualdad en Montevideo*. Tesis de Maestría en Género y Políticas Públicas. Montevideo: FLACSO. pp. 13-45.
3. Woolf, Virginia (1967). *Una habitación propia*. Trad. Laura Pujol. Barcelona: Seix Barral.



SIMPOSIO INTERNACIONAL

«Las hermanas  
de Shakespeare.  
Perspectivas de género  
en el teatro».<sup>3</sup>







# INTRODUCCIÓN

La presente relatoría tiene como objetivo general sistematizar los discursos sobre las desigualdades de género de que han sido objeto en el teatro las personas involucradas en la dirección teatral, la dramaturgia, el diseño, la gestión cultural, la actuación y la formación, quienes participaron en el simposio internacional «Las hermanas de Shakespeare. Perspectiva de género en el teatro».

Para dar cuenta de los discursos se sistematizarán las principales ideas trabajadas en las mesas y diálogos durante el simposio, y se incluirá la participación del público en las discusiones. Como punto de partida es necesario destacar que los diálogos y las mesas no constaron de ponencias académicas, sino que en la mayoría de los casos se expuso un relato desde la vida cotidiana, el hacer teatral y la subjetividad de quienes presentaron. Esto le dio una enorme riqueza, en la medida en que emergió una gran diversidad de miradas y percepciones sobre la temática.

Finalmente, se reflexionará sobre los principales aspectos de género trabajados durante las dos jornadas, la especificidad de las relaciones de género en el ámbito cultural y la necesidad de generar información sistemática y científica que ponga el foco en las desigualdades de género en el teatro, con el propósito de develar desigualdades naturalizadas y de orientar la creación de políticas culturales.

# PRESENTACIÓN

El simposio internacional «Las hermanas de Shakespeare. Perspectivas de género en el teatro» fue organizado por el Equipo de Igualdad de Género del Departamento de Cultura (EIG-DC) de la Intendencia de Montevideo (IM) en el marco del Tercer Plan de Igualdad de Género. En este se plantean los compromisos que la IM asume para lograr la igualdad de género en el período 2016-2020 en todas sus áreas y en todos los municipios de Montevideo. Existe una serie de compromisos en torno a la generación de una cultura sin estereotipos de género, así como en pos de una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos, para los cuales la realización del simposio representó un avance en términos de reflexión, discusión y toma de conciencia de la diversidad de miradas sobre las desigualdades de género que tienen los principales —y diferentes— actores que forman parte del teatro.

El simposio contó con el apoyo del Instituto Nacional de Artes Escénicas (INAE) y se llevó a cabo el 4 y el 5 de octubre de 2017 en Montevideo, en la sala Delmira Agustini del teatro Solís, que también apoyó la actividad.

La preparación del encuentro estuvo a cargo del EIG-DC, que fijó los objetivos y, previo al simposio, generó discusiones y encuentros entre los expositores en los distintos diálogos. De este modo se buscó asegurar que en las conversaciones se centraran en la temática de género en el teatro.

# OBJETIVOS

El EIG-DC propuso los siguientes objetivos para el simposio:

- *Contribuir al desarrollo de un teatro más igualitario a partir del intercambio y la reflexión sobre las formas en que se expresa el orden de género imperante en este ámbito.*
- *Diagnosticar colectivamente cómo percibimos el teatro y sus disciplinas en relación con la igualdad de género.*
- *Contrastar, en la medida de lo posible, con la realidad (indicadores cuantitativos y cualitativos en vías de construcción).*
- *Recoger posibles líneas de acción para promover transformaciones favorables a la igualdad.*

Para lograr esos objetivos se formularon preguntas que orientaron los diálogos a partir del trabajo con las respectivas moderadoras y de la elaboración de las mesas en reuniones previas al simposio.

Algunas de las preguntas comunes a todos los diálogos apuntaban a las brechas de género en el teatro en la formación, en la educación y en la autonomía económica (brecha salarial), entre otros aspectos que pudieran surgir.

También se invitó a reflexionar sobre los sesgos de género, explicitando que se trata de un concepto analítico con el que «se identifica todo criterio que se exprese alguna inclinación o parcialización en beneficio, favor o sobreestimación de uno de los géneros en detrimento del otro» (García Prince, s/f: 22).

También se propuso reflexionar a todas las mesas sobre la conciliación de la vida personal y laboral, y sobre la corresponsabilidad en los cuidados y la dedicación a otros trabajos no remunerados.

Finalmente, se planteó como tema para la reflexión transversal la participación, el control y el empoderamiento.

Además de los lineamientos generales, comunes a todas las mesas, hubo una guía específica para cada moderadora: actuación, gestión cultural, dirección, dramaturgia, formación y diseño.

A continuación se hará un recorrido por las principales temáticas abordadas en cada instancia, y una reflexión final sobre las características de los temas trabajados desde una perspectiva de género.

## MESA DE APERTURA

La mesa de apertura comenzó con la intervención de **Hugo Achugar**, director del Polo Políticas Culturales y Políticas de la Cultura (CURE, UDE-LAR). En su discurso reflexionó sobre su posición como varón en un cargo de dirección y mencionó que él era un ejemplo de que aún falta un recorrido para la representación de las mujeres en el ámbito de la cultura. Además de reconocer los problemas de segregación vertical de las mujeres en el ámbito laboral (particularmente en el cultural), hizo hincapié en recordar que no se puede hablar de «las mujeres» como un conjunto homogéneo, ya que existe diversidad de situaciones y posicionamientos sociales y de poder entre ellas. Para ejemplificar su visión puso como ejemplo a la intelectual Bell Hooks, una mujer afroestadounidense y lesbiana que escribió *El feminismo es para todo el mundo*, en el que destaca que las mujeres blancas heterosexuales de clases medias-altas y altas cooptaron el pensamiento feminista como bandera política para defender sus intereses, reproduciendo y generando diferencias con otras mujeres. También citó un congreso celebrado en México en 1975,

en el que una de las expositoras le respondió a una mujer que formaba parte de la audiencia: «perdón, señora, ¿qué tenemos que ver usted y yo?», imponiendo una distancia a partir de una diferenciación étnico-racial y clasista. Recordó que en el momento en que Virginia Woolf escribió sobre Judith Shakespeare olvidó en sus reflexiones el hecho de que en la Inglaterra isabelina una mujer que se encontraba en el poder destrozó la vida de varias mujeres. Así, tras estas disertaciones concluyó en que el lugar de las mujeres es el lugar de los discriminados y en que las mujeres también oprimen a otras mujeres.

En segundo lugar, participó en la mesa la doctora **Susana Dominzaín**, actual coordinadora del Grupo de Investigación sobre Políticas Culturales (CSIC-2015-2019).

En un contexto en el que los datos sobre las desigualdades de género en la cultura, y en particular en el teatro, son escasos e incipientes, Dominzaín centró su intervención en contar que actualmente el grupo de investigación a su cargo se encuentra pensando y desarrollando estudios cuantitativos y cualitativos sobre estos temas.

Los proyectos de investigación en torno a las desigualdades de género y del papel de las mujeres en la cultura cuentan con apoyo de fondos de políticas culturales de la IM. A partir de la elaboración de estos datos confía en que haya más elementos empíricos para comprender las desigualdades de género en la cultura.

En tercer lugar, **Patricia González**, directora de la Asesoría para la Igualdad de Género de la IM, hizo hincapié en que el simposio se enmarca en una política de género que la IM desarrolla desde hace al menos veinte años, que encuentra su resumen en los compromisos asumidos en el Tercer Plan de Igualdad de Género 2016-2020. Subrayó el papel del EIG-DP, que construye y promueve una efectiva transversalidad de la perspectiva de igualdad de género.

Señaló que el simposio es un espacio de pensamiento y reflexión, actividad poco frecuente en el ámbito de gestión y burocrático, esencial para ser conscientes del lugar en el que estamos, de hacia dónde se quiere dirigir la política y con quiénes se puede construir el lugar al que se desea llegar.

Celebró la iniciativa del simposio y destacó la importancia de debatir, discutir, hablar y pensar sobre las barreras culturales, que son barreras más fuertes que las existentes en otros ámbitos. En ese sentido, consideró importante pensar cuál es y cómo es el espacio que el teatro puede dar al rol de varones y mujeres en la sociedad.

Finalmente, **Mariana Percovich**, directora de Cultura de la IM, saludó la instancia con la lectura de dos textos relacionados con llevar adelante políticas culturales con perspectiva de género. Destacó su condición de mujer, docente y jerarca, desde la que reflexionó, junto con García Prince (2012), que «la naturaleza de los hechos materiales y simbólicos vinculados con la igualdad es política». De este modo, para asumir los compromisos que implica dejar de reproducir desigualdades de género en el ámbito de la cultura es necesario contar con mayor información para poder gestionar políticas y para poder pensar desde un lugar que no sea el de los varones.

En una cita de *Silencios de Yocasta*,<sup>4</sup> en la que una psicoanalista se define como un hombre del siglo XX, Percovich recordó que buena parte de las mujeres de su generación fueron educadas por varones, dirigidas por varones, vieron teatro de varones y, muchas veces, ven obras dirigidas por mujeres que expresan la mirada del varón, o bien que las escribió, o que las dirigió desde un posicionamiento de género por el que mira al mundo desde el lugar del varón.

Con estas palabras puso sobre la mesa que no es sencillo identificar y revertir las desigualdades de género y sus mecanismos de expresión y dominación, ya que están anclados en las subjetividades, por lo que varones y mujeres reproducen el sistema de género imperante.

4. Skittecate, Lucie-Anne (2014). *Silencios de Yocasta. Ensayo sobre el inconsciente femenino*. México: Siglo XXI.

También planteó que desde su percepción existen diferencias generacionales. En ese sentido destacó que las mujeres jóvenes pueden plantarse e identificar cuándo reproducen roles de género en el teatro que las colocan en lugares de sumisión, tradicionales o como seres no pensantes, acríticos, etcétera. Citó el caso de una clase en la que una estudiante se enfrentó a un profesor diciéndole: «Yo no quiero hacer de estúpida ni arrastrarme por el suelo», y acotó que eso puede hacerlo la generación de jóvenes actual.

En cierta medida, algunos estudios cualitativos han mostrado que (algunas) mujeres de la generación actual se enfrentan con los varones (maestros, profesores, parejas), negocian espacios y reflexionan sobre las tareas y lugares asignados a cada uno, y que en gran parte esto es posible debido a que una generación anterior de mujeres lo habilitó (las generación de mujeres que se incorporó masivamente al mercado laboral, en la que aumentaron los divorcios pero todavía no había una demanda de corrimiento del lugar de los varones en torno al poder, al ámbito doméstico, a las tareas de cuidado, etcétera).<sup>5</sup>

5. Ver Batthyány, Perrotta y Scavino (2017). «El trabajo remunerado de las mujeres madres a lo largo de tres generaciones. ¿Un camino hacia la igualdad de género?». En: *El Uruguay desde la Sociología* 15. Montevideo: Doble Clic (en prensa).

## CONFERENCIA INAUGURAL

La conferencia inaugural estuvo a cargo de la doctora **Claudia Pérez** y llevó como título «La maniobra reversiva en épocas de visibilización». Tras presentarse como una teórica lesbiana, Pérez desarrolló dos puntos.

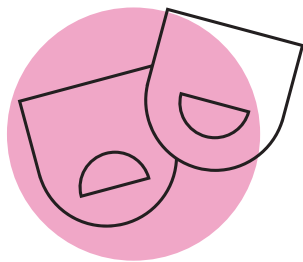
En primer lugar, manifestó su preocupación por lo que observa como una maniobra reversiva a la que identificó como neoconservadora en momentos de visibilización en que emerge una forma de literatura que permite la expresión de identidades provisionales, diversas: lesbiana, gay, trans y *queer*.

En segundo lugar, presentó el proyecto en el que trabaja actualmente en el marco del CIDDAE, en el que aborda el estudio y rescate de figuras importantes del teatro uruguayo que han sido invisibilizadas, como las directoras Laura Escalante, Elena Zuasti y Nelly Goitiño. Dicho proyecto buscará dar cuenta de la persistencia y resistencia en el campo teatral: precariedad del teatro, mitología del sufrimiento y de las estrategias para hacerse lugar: asociarse con un varón al que le va bien, tener cerca un buen crítico, etcétera.

En cuanto a los argumentos sobre la existencia de la literatura LGTBI, planteó que su legitimación es ardua y requiere argumentación. Ella lo hace a partir de la idea de identidades provisionales. Señaló que en los tiempos de represión se deseaba tener la libertad de hablar desde un lugar libre y reconocido. En este momento histórico, en el que hay un marco legal que reconoce los derechos de las personas a tener identidades de género diversas, se pone en cuestión la existencia de una literatura LGTB con el argumento de que es una forma de poner una «etiqueta», algo que puede ser entendido como una maniobra reversiva que se vincula con el neoliberalismo imperante en algunas regiones cercanas. Sus reflexiones al respecto, que resumió en ocho puntos que se adjuntan en los anexos, fueron el puntapié inicial de las distintas mesas que se desarrollaron a continuación.



# ACTUACIÓN



El primer diálogo, que tuvo lugar el 4 de octubre, abordó la actuación y contó con la presencia de los uruguayos Gabriela Iribarren, Mariana Lobo, Natalia Chiarelli y Bernardo Trías, y la argentina Mónica Maffía. La moderación estuvo a cargo de Emilia Díaz y las preguntas orientadoras planteadas por el EIG-DC fueron las siguientes:

- *Durante su formación: ¿qué lugar entendieron que les correspondía ocupar en tanto mujeres o varones?*
- *A la hora de construir papeles femeninos y masculinos, ¿cuáles fueron los estereotipos más frecuentes?*
- *En qué instancias pudieron empezar a cuestionarse: ¿por qué los papeles femeninos casi siempre están en función de ser hijas, esposas o madres?*
- *¿Qué clases de mujeres protagonistas les ha tocado representar?*
- *¿Qué relación tenían con el poder?*
- *¿Cómo se vinculan las mujeres entre sí en nuestro teatro?*
- *En el caso de los varones, ¿qué pueden decir sobre las masculinidades y el vínculo entre varones?*
- *¿En qué oportunidades sintieron que fueron transgresoras/es en términos de género?*

Con base en estas preguntas iniciales, en la mesa de actuación se generó un debate en el que emergieron distintos puntos de vista sobre lo que implica la actuación en términos de género y las posibles restricciones que pueden existir para las mujeres en relación con los varones en el desarrollo de una carrera profesional como actrices.

La moderadora inició el debate exhibiendo el video *See Jane*, realizado por el Instituto de Género en los Medios Geena Davis,<sup>6</sup> que muestra que las mujeres están subrepresentadas en los medios, en particular en los dibujos animados, ya que aparecen sistemáticamente menos (uno de cada cuatro personajes en los dibujos animados es mujer) y cuando aparecen tienen roles asociados con el ámbito reproductivo (amas de casa o cuidadoras), así como una personalidad abnegada, débil, tierna, u ocupan lugares por su belleza para un varón.

6. <https://seejane.org/>

A partir del puntapié inicial, en el que Díaz destacó que la reflexión sobre los roles de género en la actuación es fundamental y que el espacio del cuerpo es un buen lugar para transformar el orden de género, **Gabriela Iribarren** abrió la mesa con su intervención. Desde un punto de vista personal, concordó con la frase de Simone de Beauvoir que plantea que ser mujer es una construcción cultural y social —«mujer no se nace, se hace»— y que, en buena medida, la historia de las mujeres la han hecho los varones.

Planteó que en la actuación y en la creación de personajes las mujeres han estado siempre condicionadas, comprimidas, limitadas y presas de lo que llamó «las leyes del patriarcado». Esto se observa desde Yocasta, o Electra Usurpada y las mujeres de Lope de Vega hasta los personajes de Woody Allen, en cuyas películas las mujeres son neuróticas, risueñas y en cierto punto están desvalorizadas.

Destacó que todas navegan las aguas de la sumisión para cumplir un mandato social que se les impone al representar a las mujeres en esos roles, que son estereotipos impuestos por varones.

Sostuvo que es necesario liberarse de los patrones impuestos en la construcción de los personajes femeninos para poder dar paso a las mujeres a las que se quiere representar.

**Gabriela Iribarren, actriz**

«Es necesario liberarse de los patrones impuestos en las construcciones de los personajes femeninos para poder dar paso a las mujeres que se quiere representar».

Si bien expresó que los roles que se representan pueden ser de sumisión, no identificó, en su carrera como actriz, barreras o limitaciones para el ejercicio de su profesión. Sin embargo, comentó que esto podría ser producto de la naturalización de las desigualdades de género. En cierta medida, respaldó su sentimiento de no discriminación en el teatro en la afirmación de que el teatro uruguayo está feminizado y que, en su opinión, las mujeres tienen un lugar de reconocimiento en ese ámbito.

Por otra parte, consideró pertinente destacar que durante su formación en la EMAD recibió el mensaje de que ciertos cuerpos representaban ciertos personajes, y eso tenía una connotación de género que exigía a las mujeres adaptar sus cuerpos a los mandatos de belleza. También dijo que la maternidad es difícil para las actrices y que condiciona el desarrollo de las mujeres en el teatro, y señaló que a los desafíos de la maternidad hay que hacerles frente logrando procesos más integradores y creando una vida propia y libre.

Por su parte, **Natalia Chiarelli**, entró de lleno en el abordaje de ser actriz a partir de su experiencia como madre. Destacó que su vida se conforma como un binomio actriz/madre —es decir, que no es un continuo, característica que de por sí señala que existe una «separación» entre una cosa y otra— y señaló que a partir de que fue madre experimentó una limitación en sus participaciones en grupos teatrales y en el ejercicio de la profesión, producto de las reacciones de los demás y de las dinámicas laborales. Leyó un texto titulado «Una madre en proceso de castración»,

y mencionó que el supuesto equilibrio (que luego llamó panfletario) en el que la realización personal pasa por tener una profesión o vocación (en este caso, ser actriz) y una familia (la maternidad) es una ilusión que pocas veces implica un estado de equilibrio.

Así, mencionó que la sociedad espeja los costos del rol materno, y que no ha logrado gozar de ser actriz y madre al mismo tiempo. Si bien la ponente habló de los costos de la maternidad, los varones y la corresponsabilidad del tiempo de cuidados no aparecieron en el discurso.

Finalmente, señaló que, al igual que el mundo en general, el teatro está preso de la imagen y que las actrices son frecuentemente contratadas por su cuerpo, en virtud de una valoración exterior: «porque es linda o está buena».

**Mariana Lobo** destacó que en el ámbito teatral existen severas situaciones de abuso, acoso y discriminación que son reprimidas e invisibilizadas. Según su visión, el patriarcado es anterior al capitalismo y se alimenta de dominio y sumisión, así como de la instalada visión dicotómica del mundo que está internalizada en los sujetos.

En este sentido, señaló que considera que hay una visión del éxito de las mujeres en relación con lo que ellas hacen y dan a los demás, y que las formas de juzgar el accionar de los varones y de las mujeres responden a una visión del varón activo y la mujer pasiva. En caso de que se desmarquen de esos roles, son tildadas de locas, de desviadas. Por ejemplo: si un hombre pone límites es fuerte, mientras que si una mujer pone límites es una histérica.

También destacó el hecho de que las mujeres son reproductoras del sistema que las oprime y que, muchas veces, al ejercer el poder adquieren y ponen énfasis en valores que llamó «masculinos», como oprimir y gritar.

A su turno, **Bernardo Trías** saludó al simposio como un espacio que representa un puntapié inicial para comenzar a hablar de estos temas en el

ámbito teatral, para pensar lo que se construye y quiénes somos a partir de esa construcción.

Desde su historia personal como actor, destacó que en la formación que recibió se clasificaba a las personas según patrones modélicos muy asociados al género. Los estudiantes tenían papeles asignados según sus corporalidades. Si las personas tenían una cara bonita, un cuerpo esbelto o delgado, podrían encarnar al galán o a la damita. Si el cuerpo era gordo y la persona graciosa, probablemente el papel asignado era el de la criada, mientras que el narigón tenía buenas chances de ser el bufón, y el feo, el villano.

Desde su punto de vista, este panorama era limitante y seguía los parámetros de lo binormativo (feo-lindo; gordo-flaco; varón-mujer). Puso énfasis en que, en su calidad de agentes sociales, los actores tienen una responsabilidad para modificar esto, ya que formarse como actor sigue respondiendo a algunos de estos patrones modélicos.

También se refirió a que durante su formación en la EMAD no trabajó sobre ningún texto escrito por una mujer, y afirmó que la dramaturgia también es un campo de hombres.

Finalmente, propuso trabajar de manera cuestionadora para dejar de ser subsidiarios al «sistema o ideología patriarcal».

Por último, la argentina **Mónica Maffía**, quien se formó como actriz principalmente en Inglaterra, observó que la formación en Argentina era aberrante, ya que las técnicas eran abusivas y los vínculos entre profesores o profesoras y estudiantes se basaban en la creación de adoración y de cordones umbilicales interminables.

Mencionó que gran parte de las obras clásicas colocan a las mujeres en un rol secundario y de sumisión, y que todas reproducen una estructura de dominación masculina. Se centró en las obras de William Shakespeare, el autor en el que se ha especializado, y puso como ejemplo *Sueño de*

*una noche de verano*. Aunque puede considerarse una obra feliz por su resolución final, la verdad es que los amantes van al bosque para poder encontrarse y amarse a escondidas. ¿De quién? De la mirada del padre, quien tiene el poder absoluto para decidir a quién deben amar las hijas y con quién pueden unirse en matrimonio. Otro ejemplo fue el maltrato de Oberón al hijo adoptivo de su hija (quien lo adoptó por una promesa a otra mujer a quien quería), un episodio que muestra la crudeza de los roles en las obras clásicas. Al final de su alocución hizo referencia al poema «La violación de Lucrecia» y destacó lo poco que se ha avanzado en las sociedades actuales, en donde sigue habiendo violaciones.

En el cierre, la moderadora citó datos de Etcheverry<sup>7</sup> (s/f), a partir de los cuales mostró que entre 1991 y 1994 la cantidad de directores varones era 81 % del total, mientras que sólo el 19 % restante de las obras que conformaban la cartelera montevideana eran dirigidas por mujeres. También mencionó que los autores nacionales fueron mayoritariamente varones. A partir de estos datos surgió la pregunta sobre si el hecho de que la dirección esté a cargo de un varón o de una mujer es determinante para que haya un cambio en los personajes y roles que se plantean para varones y mujeres. Las respuestas a este interrogante apuntaron a que los personajes han sido contruidos por varones a lo largo de la historia y que es difícil que ellos puedan expresar un mundo femenino. También se habló del síndrome de la «abeja reina», que refiere a que cuando las mujeres están en el poder adoptan lógicas masculinas por las que mandan, ordenan, son imperativas e incluso maltratan a sus subordinadas y subordinados.

7. Etcheverry, S. Trabajo de diplomado en FLACSO (En prensa).

# REFLEXIONES

## LA FORMACIÓN ACTORAL EN URUGUAY REPRODUCE LOS ROLES DE LA DICOTOMÍA TRADICIONAL

A modo de resumen, en la mesa se han planteado diferentes miradas sobre la actuación. En cuanto a la maternidad, se ha mencionado como un conflicto ser madre y actriz ya que el mundo del trabajo, en general, no está creado para mujeres, un aspecto que podemos pensar que es más duro en el caso del teatro, un ámbito que tiene algunas características —la presencialidad en los ensayos, la nocturnidad de las obras o la exigencia de que «el show debe continuar»— que no son compatibles con las dinámicas del cuidado.

Esto ha sido destacado como un obstáculo para el ejercicio de la profesión. Si bien se menciona como un problema para las mujeres, en el discurso no aparece una demanda por el papel marginal que asumen los varones en el cuidado de los hijos ni hay un reclamo por una nueva organización social del cuidado que permita que las mujeres puedan trabajar, estudiar, tener tiempo de ocio y que los niños puedan ser cuidados.

Por otra parte, hay quienes sienten que no han vivido discriminación a partir de ser mujeres en su carrera como actrices y tienen una noción de que en el teatro uruguayo las mujeres tienen un lugar reconocido.

En sociología se utiliza el concepto de principio de no conciencia para hacer referencia a la naturalización de los posicionamientos sociales (de clase, de género, étnico-raciales) en los que los sujetos se encuentran y desde los cuales construyen su visión del mundo, por lo que no pueden ser conscientes de ellos ni del lugar que ocupan en la estructura. Para la deconstrucción de las naturalizaciones, contar con información objetiva sobre las trayectorias laborales en el teatro desde una mirada de género es importante para dialogar con las distintas miradas.

De otro modo, la visión sobre el género en el teatro podría quedar supeditada a la experiencia inmediata e individual de cada persona, con lo que podría correrse el riesgo de no poder comprender o conocer el mundo más allá de lo que ocurre a nivel individual.

Vinculada con este punto, una de las dificultades que se presentaron para hablar de las desigualdades de género fue la ausencia de la explicitación por parte de las ponentes de qué entienden por género. A partir de esto se visualizó una esencialización, probablemente indeseada, de que lo femenino es lo bueno, lo tierno, lo colaborativo, mientras que lo masculino es lo malo, lo fuerte, representado por quienes mandan y ordenan por encima de los otros. Esto aflora, por ejemplo, cuando se afirma que las mujeres cuando están en el poder adoptan lógicas «masculinas» a las que se caracteriza de esa forma: gritan o dan un puñetazo en la mesa cuando quieren marcar algo.

En este cierto punto esto implica esencializar lo femenino y lo masculino, dilema que un concepto de género como construcción social sobre cuerpos sexuados, un concepto relacional puede ayudar a resolver. En este no es importante cómo son los varones y las mujeres, sino más bien cómo se relacionan.

También se habló de que la mayoría de los roles de los personajes obedecen a una dicotomía tradicional por la que los varones son los ganadores de pan, quienes detentan el poder de tomar las decisiones respecto de la vida de las mujeres, quienes ordenan y forman parte del mundo político, mientras que las mujeres dependen de las decisiones de los varones, y sus responsabilidades principales son «ser para los demás», cuidar a los otros, lucir bellas para los varones y responsabilizarse por la esfera doméstica. Estos roles se reproducen mediante la formación en la carrera de actores, aspecto frecuentemente mencionado como algo sobre lo que es necesario trabajar, ya que se sigue reproduciendo en la formación de actores y actrices en Uruguay.



# DRAMATURGIA



En el segundo diálogo, que tuvo lugar el 4 de octubre, se abordó el tema de la dramaturgia en una mesa que moderó Pilar de León y en la que expusieron los uruguayos Estela Golovchenko, Raquel Diana, Analía Torres, Sandra Massera y Federico Roca, y la argentina Romina Paula. Los lineamientos para guiar la reflexión fueron los siguientes:

- *En relación con los personajes femeninos y masculinos, ¿cómo siente cada uno/a que ha representado a mujeres y varones?*
- *¿Dónde ha puesto el foco en uno y otro caso?*
- *En el caso de los personajes femeninos, ¿les ha costado construir personajes con deseos propios, más allá del rol reproductivo o de mujer esposa, hija de...?*
- *En cuanto a la diversidad sexual, ¿cómo creen que está representada en nuestro teatro?*
- *¿Cómo hemos visto representada a la mujer poderosa, o a la mujer con ira, o con debilidad?*
- *¿Cómo se vinculan las mujeres entre sí en nuestro teatro?*
- *¿Cómo juzgamos la acción de un personaje según sea hombre o mujer?*

A partir de esos lineamientos, se desarrolló la mesa, en la que cada dramaturga/o relató principalmente desde qué lugar escriben.

El dramaturgo **Federico Roca** comenzó señalando que sus obras se han centrado en temáticas vinculadas con la homofobia. Por ejemplo, en *SEIS. Todos somos culpables* trabajó en torno a los crímenes de los asesinatos de seis mujeres trans en Uruguay, la mayoría de cuyos perpetradores continúan impunes. Señaló que ha descubierto que entre las coordenadas estructurales de la desigualdad, el odio hacia las mujeres (que también se expresa en el odio a las trans, que pueden ser vistas por los varones como «varones traidores al género») es fundamental.

Mediante su trabajo ha intentado visibilizar las relaciones de vasallaje de la mujer respecto del varón, así como naturalizar las identidades de género. En *Tal vez tu sombra*, por ejemplo, todos los personajes son gays pero no se pronuncia la palabra «gay» en ningún momento de la obra: no se necesita nombrar como algo diferente.

En *Día 16* aborda el hecho de que cada 16 días en Uruguay muere una mujer víctima de violencia de género. Vinculado con esto, comentó el caso de una familia en Uruguay en la que el padre violó a su hija, con quien tuvo hijas de las que también abusó sexualmente, un hecho que tomó como material para una de sus obras.

Es evidente que en su trabajo ha intentado visibilizar las desigualdades de género y colocarlas como temáticas para la reflexión del público.

También mencionó que frecuentemente ha sido objeto de comentarios ofensivos por el hecho de ser hombre y hablar de mujeres y porque temas como el odio hacia las mujeres sean tópicos centrales de su obra.

**Analía Torres** comenzó considerando que todas las personas tienen posibilidades de decir, a pesar de que el entorno sea, en parte, condicionante. Sostuvo que el acto creativo implica un sacrificio (don y látigo), ya que, por ejemplo, por escribir ha tenido que dejar a su hijo durante quince días cuando era lactante, una decisión que le ha generado culpa.

Desde su punto de vista, hay mujeres que se han legitimado a sí mismas, para lo que, afirmó, es preciso «empezar a hacer, defender la mirada y tener coraje para mostrar lo que uno es». También mencionó que ella ha podido escribir porque en su pareja el varón ha podido proveer económicamente y apoyarla mientras ella producía sus obras.

Por su parte, **Raquel Diana** reflexionó sobre la existencia de un «patrón objetivable», que es el patrón psicológico que «termina dañando a las mujeres, a los más pobres, etcétera» y que habita el interior de las personas, aunque no siempre presenta las «marcas del machismo».

**Raquel Diana, dramaturga: «En el teatro independiente uruguayo el dominio sobre las mujeres ha sido “tremendo”, y no han tenido participación en el espacio de lo económico».**

Según Diana, el teatro independiente en Uruguay tiene una historia invisibilizada en la que, aunque no ha habido un «padre disciplinador», el dominio sobre las mujeres ha sido tremendo. Destacó la ausencia de la participación de mujeres en el dominio económico del teatro.

Reconoció que sus afirmaciones se basan en percepciones subjetivas e invitó a que en el ámbito del teatro independiente se investigue en torno a los roles que asumen varones y mujeres en la realización y en el dominio económico. Respecto de la división sexual del trabajo, mencionó que el trabajo teatral es fundamentalmente masculino y que esto no es compatible con el mundo de los cuidados, el de «las mujeres con hijos». Puso como ejemplo elecciones que se hacen sobre la base de esta situación: «Tiene un hijo chico, entonces no le damos el papel».

**Sandra Massera** mencionó que en sus obras, por medio de los personajes, muestra la crudeza de algunas situaciones vividas por las mujeres; puso como ejemplo el marido que deja a su mujer cuando comienza a hacer cosas que no le corresponden, como en el caso de una pintora que deja de retratar paisajes y comienza a pintar desnudos de varones y mujeres. También habló del empoderamiento de algunas mujeres, como Ana

Frank, quien en sus diarios escribe que no quiere ser como su madre, que quiere que la reconozcan como pensadora y como escritora.

**Romina Paula** centró su disertación en la fascinación por las mujeres y comentó que desde sus obras ha intentado reconstruir algunas ideas asociadas con lo femenino planteando la fuerza de la debilidad. Ha escrito sobre las mujeres mostrando distintas experiencias que han transitado, también colocando como temática visible en el teatro a las mujeres como sujetos principales en la dramaturgia.

**Estela Golovchenko**, una de las dos dramaturgas del interior de Uruguay, comenzó señalando que existen fuertes restricciones en el acceso a la idea de ser dramaturgas y a la posibilidad de concretar esta profesión para las mujeres del interior. Por otra parte, dijo que ella no creía haber escrito desde una perspectiva de género, aunque al releer sus textos descubre que sí lo hizo.

Habló sobre su madre como una mujer resiliente, criada como solterona para dedicarse a cuidar a su familia, que se casó y tuvo hijos. Considera que su historia personal ha impactado en que ella se dedicara a escribir, así como en las temáticas que aborda en sus obras, y sostuvo que es necesario debatir en torno a la posición de las mujeres en la cultura.

# REFLEXIONES

## ESCRIBIR TEATRO Y SER MADRE DEPENDE DEL «ESFUERZO PROPIO» Y NO SE VISUALIZA LA NECESIDAD DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO QUE LO FACILITE

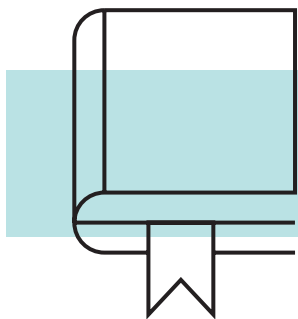
En la mesa de dramaturgia los diálogos partieron de la subjetividad. Algunas dramaturgas y el dramaturgo reconocieron que intentaban escribir desde una perspectiva que ponga como temática las relaciones de género, ya sea presentándolas de manera «natural» como parte de la realidad representada, o tratando temas y tópicos que son invisibles, de los que no se habla y, por ende, de los que se escapa a la reflexión y a asumir las responsabilidades en cada caso por parte de los actores sociales.

Volvió a aparecer la maternidad como un costo asociado a la escritura, por el que se puede sentir culpa, pero ha sido planteado como un reto que las mujeres tienen que asumir en caso de que quieran dedicarse a la dramaturgia, no como un desafío de una nueva organización social del cuidado que permita que ambos roles sean desarrollados sin que esto represente costos para las mujeres. Nuevamente, los costos de la maternidad no fueron problematizados en relación con la ausencia de los varones en el cuidado, o bien no se han planteado como una demanda de modificación de la división sexual del trabajo.

Algunas visiones consideran que escribir siendo mujer depende, entonces, del «esfuerzo propio», de animarse a hacerlo, ya que «todas las personas pueden escribir, aunque tengan algún condicionamiento». Como contraparte también se ha planteado que, por ejemplo, las mujeres del interior tienen mayores restricciones que las de Montevideo para dedicarse a la dramaturgia, una afirmación que se pone en evidencia en el hecho de que sólo dos mujeres del interior sean dramaturgas.

Las temáticas y reflexiones desde los puntos de vista subjetivos muestran nuevamente la necesidad de generar información objetiva sobre la cantidad de dramaturgas y dramaturgos, los obstáculos y los elementos facilitadores para el desarrollo de sus carreras y así poder evidenciar si existen desigualdades de género en el ejercicio de la dramaturgia y con qué dimensiones de la vida social se vinculan. Esto también permitirá generar políticas que brinden igualdad de oportunidades en el caso de que no las haya.

# GESTIÓN CULTURAL



El 4 de octubre, el tercer diálogo tuvo como tema la gestión cultural. Las expositoras fueron las uruguayas Ana López de la Torre, Alicia Dogliotti, Daniela Bouret Vespa, Verónica Mato y Matilde López Espasandín, y la argentina Gabriela Halac. La encargada de moderar la mesa fue Soledad González Baica.

El EIG-DC propuso las siguientes preguntas para dinamizar este diálogo:

- *¿Cómo introducir la mirada de género en los proyectos culturales y sociales en los que trabajamos?*
- *¿Cómo producir de manera más igualitaria?*
- *¿Cómo se puede, desde el ámbito sindical, contribuir al desarrollo de un teatro más igualitario, en el que se tengan en cuenta las distintas necesidades de hombres y mujeres?*
- *¿Qué balance se puede hacer de los últimos diez años en términos de políticas culturales?*

**Verónica Mato** señaló que, aunque hay muchas mujeres trabajando, estudiando y desarrollándose en el ámbito de la gestión cultural, es claro que en el campo laboral son más favorecidos los varones. Según su visión, la modalidad de concurso para proveer los cargos facilita que las mujeres accedan en mayor medida a puestos de trabajo en el ámbito de la cultura.

**Alicia Dogliotti**, presidenta de la Sociedad Uruguaya de Actores (SUA), mencionó que el sindicato de actores tiene 66 años de existencia y que en ese extenso período sólo tres mujeres fueron electas para ocupar la presidencia, mientras que en su historia hubo un número considerablemente mayor de mujeres secretarías que en los puestos de poder.

Citó datos de una investigación reciente, de carácter exploratorio y cuantitativo, que está realizando la comisión de Género y Equidad del sindicato, que muestra que, a pesar de que la mayoría de las afiliadas son mujeres, los directores han sido mayoritariamente varones. Señaló que las comisiones del SUA que son integradas mayoritariamente por mujeres, son la de Género y Equidad y la de Socorro, en las que se tratan temas relacionados con los cuidados o que giran en torno a las desigualdades de género. Dicho de otro modo: las comisiones feminizadas obedecen a esferas de la división sexual del trabajo clásica. Por último, señaló que para avanzar en la reducción de las desigualdades de género en el teatro es necesario generar más información y sistematizar datos para poder pensar desde ese conocimiento.

**Daniela Bouret Vespa**, directora de Teatro Solís, señaló que no se cuenta con suficientes datos para hablar de las mujeres en el ámbito cultural. Dijo que hay una feminización de las gestoras culturales y de las estudiantes de gestión cultural, con lo que podría suponerse que espacios que eran fundamentalmente masculinos se están viendo expuestos a modificaciones por el aumento de la participación de las mujeres. También apuntó que el hecho de que haya más mujeres en lugares de gestión cultural y toma de decisiones no garantiza relaciones equitativas e igualitarias en las organizaciones.

Habló de las dinámicas de poder y mostró que este puede ser ejercido «sobre» los demás, mediante la opresión, o «para» los demás, mediante la construcción de nuevas dinámicas. Sostuvo que en su experiencia ha visto que muchas mujeres ejercen el poder sobre los demás y que, con frecuencia, son más juzgadas que los varones por eso. Mencionó que para ingresar a la EMAD se presentan muchas más mujeres que varones



pero el ingreso es paritario; no obstante, insistió en destacar los problemas que surgen del diagnóstico espontáneo.

Planteó que actualmente en el Teatro Solís, se han desarrollado algunas acciones que apuntan a modificar las desigualdades de género: se adopta un lenguaje inclusivo, se instaló un baño inclusivo, se creó una sala de lactancia para uso de funcionarias y artistas, y se presentó un proyecto para montar un centro de cuidados infantiles en el que las y los espectadores puedan dejar a los niños durante la actuación, que está a consideración del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay y de la IM. También se ha trabajado en la cárcel de Punta de Rieles, así como en la formación de públicos y, desde la perspectiva del arte y los derechos humanos, se ha incursionado en la temática de la violencia doméstica y la discriminación, para lo que se contó con docentes contratados.

**Matilde López Espasandín** dijo que siempre se encontró con puertas abiertas para desarrollarse como gestora cultural y que considera que hay empoderamiento por parte de las mujeres en el ámbito cultural. Destacó que en cierta medida el desempeño depende de la formación, que considera fundamental para legitimar las posiciones de las mujeres.

La argentina **Gabriela Halac** hizo fuerte hincapié en su percepción de que los problemas de separación de las esferas trabajo-familia son fundamentales para comprender las limitaciones que las mujeres tienen para el ejercicio de cualquier carrera o profesión. Señaló que el centro del problema está en el ámbito de lo familiar, de lo privado.

**Gabriela Halac, gestora cultural: «Los ámbitos familiares son enemigos de las mujeres en el arte», incluso los más progresistas.**

Sostuvo que el espacio de gestión es fundamental para que sea posible proponer nuevas miradas de género en la cultura y tomar decisiones que generen campos artísticos diferentes.

Dijo que no considera que la sexualidad de los cuerpos sea suficiente para garantizar un cambio en el orden de género, ya que las mujeres son igualmente reproductoras que los varones de las desigualdades de género.

Mencionó que en los concursos de literatura o dramaturgia que se proponen desde su centro cultural en Argentina la mayoría de los que se presentan son varones. Las mujeres tienen otros procesos.

Por otra parte, mencionó que visualiza que hay muchas mujeres productoras, pero que es un papel invisible a la hora de los reconocimientos.

# REFLEXIONES

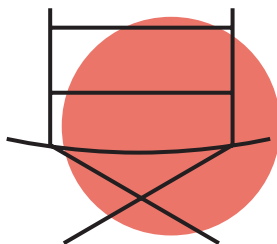
## TRECE PROPUESTAS A MODO DE RESUMEN

Destacamos algunas respuestas de la mesa a la pregunta de cómo colaborar con la eliminación de las desigualdades de género desde la gestión cultural. Surgieron las siguientes respuestas:

1. Tender redes reales de colaboración entre mujeres.
2. Establecer cuotas de género en los concursos y cargos vinculados al arte y a la cultura, ya que las jerarquías actuales muestran que son los varones los que están en puestos de poder.
3. Tener tolerancia hacia las mujeres que ocupan lugares o cargos por primera vez, o que tradicionalmente fueron ocupados por varones, ya que están aprendiendo y tienen derecho a equivocarse.
4. Ejercer solidaridad real. Los contextos de los que parten las mujeres las posicionan de maneras distintas.
5. Generar más políticas públicas culturales que trabajen con perspectiva de género, incluyendo a mujeres, varones, gays, lesbianas, *queer*, trans y que puedan colaborar en una participación equitativa para modificar la actual división sexual del trabajo.
6. Trabajar con las masculinidades, abordar los vacíos y los compromisos que siguen siendo evadidos por los varones, que a su vez responden a lo que se espera de ellos socialmente.

- 7.** Montar estrategias para desarticular lo que sucede: promocionar residencias de dramaturgia para mujeres; aplicar test similares al The Rule en las obras, textos, películas y series subvencionados por el Estado.
- 8.** Redistribución de recursos económicos y de poder entre mujeres y varones.
- 9.** Aumentar el número de publicaciones de autoras mujeres.
- 10.** Hacer llamados específicos para mujeres dramaturgas desde el Estado.
- 11.** Pensar en centros de cuidados infantiles vinculados al trabajo de las mujeres actrices.
- 12.** Generar menos «escaleras rotas» de entrada y salida en la carrera de las actrices a causa de los costos del cuidado de sus hijos pequeños o de otras personas.
- 13.** Abogar por la no precarización del teatro como un trabajo, cambio que mejoraría las condiciones de vida de las mujeres que viven de realizar tareas vinculadas a este arte.

# DIRECCIÓN I Y II



## PRIMER DIÁLOGO SOBRE DIRECCIÓN

En el simposio se llevaron a cabo dos diálogos sobre dirección. El primero tuvo como título «Performance, multidisciplina y activismo» y la mesa estuvo integrada por las uruguayas Hekatherina Delgado, Norina Torres y Susana Souto Fernández, y la peruana Carolina Silva Santisteban. La moderadora fue Florencia Caballero Bianchi y los lineamientos para la reflexión propuestos por el EIG-DC fueron:

- *¿Cómo la dirección se ve atravesada por el género?*
- *¿El «arte para la diversidad» tiene que ver con atender las necesidades, intereses y problemáticas de determinados colectivos y comunidades?*
- *¿Cómo ha sido para ustedes estar al frente o coordinar los distintos proyectos que han realizado (tensiones, valores e ideologías imperantes y contrahegemónicas)?*
- *¿Qué estrategias han tenido que desarrollar como directoras y productoras de proyectos?*

En primer lugar, **Florencia Caballero Bianchi** abrió la mesa leyendo un texto de su autoría, «Tendrías que poder ser Ofelia», en el que planteó las dificultades de las mujeres en el teatro como directoras y actrices. Esas dificultades surgen de lo que se espera de ellas en base a su imagen, por el derecho de piso que se les hace pagar para pertenecer a un medio en el que los varones detentan el poder, en el que hay un castigo cotidiano hacia las mujeres, en particular hacia las directoras, que son constante-

mente descalificadas o cuyo trabajo es puesto en duda. En varios casos se pregunta por «el director», puesto que se asume de antemano que se trata de un varón. También mencionó las dificultades para dirigir grupos, en la medida en que se observa que frecuentemente son más cuestionadas tanto las directoras como sus decisiones que cuando dirige un varón.

**Hekatherina Delgado** denunció las limitaciones de ser una mujer *queer* que se dedica al arte. Para eso leyó un texto de su autoría en el que dejaba entrever los cuestionamientos que recibía por ser directora, artista y politóloga. Agregó que se trataba de cuestionamientos que desmerecían o deslegitimaban su trabajo.

En su presentación abogó por lo performativo, por una lucha contra lo categorico: contra las desigualdades de género, contra el poder del Estado, de las clases sociales, de las clasificaciones basadas en las desigualdades étnico-raciales, entre otras categorías.

En su presentación dejó entrever que su forma de hacer arte y de dirigir es política y que intenta trascender los límites que las categorizaciones sociales han impuesto a la comprensión y recreación del mundo, sobre las que se basan las desigualdades estructurales que padecen las sociedades en general y el ámbito del teatro en particular.

Desde el ámbito del Teatro del Oprimido, **Norina Torres** habló de su metodología de trabajo a partir de eventos traumáticos y opresiones invisibles. Planteó que su forma de dirigir apunta a los pilares del Teatro del Oprimido, técnica desarrollada en Brasil por Augusto Boal y que se basa en considerar que todas las personas son artistas y que es necesario democratizar los medios para hacer arte. Esto permitiría desmontar todo tipo de desigualdades en el arte institucionalizado y no institucionalizado.

Presentó el proyecto Laboratorio Magdalenas, un espacio de exploración teatral para practicar la metodología del Teatro del Oprimido que implica pasar por el cuerpo las opresiones para desnaturalizar lo que se vive cotidianamente, una metodología que resulta terapéutica y liberadora.

También expuso el trabajo en el teatro-foro, en el que se lleva al colectivo una opresión que se aborda corporalmente pensando en el pasado y en el presente, para poder transformar el futuro. La violencia laboral y el acoso sexual son temáticas frecuentes en los espacios de trabajo de Magdalenas Uruguay. Finalmente, describió las duras experiencias de trabajar con la «institución cárcel» en Uruguay: a partir de la aplicación de la técnica se visibilizan abusos desde la cárcel. Contó, además, que no continuó con ese trabajo debido al control que, una vez expuesta la obra, comenzaron a ejercer las autoridades en torno al contenido emergente.

La obra *Las olvidadas* puso en evidencia que las mujeres no son visitadas en la cárcel y que cuando salen las espera una vida de prostitución y de vínculos con el mercado de la droga, ya que muchas tienen deudas contraídas que deben pagar al salir. Planteó que la dirección es un dispositivo que puede reproducir las lógicas que oprimen a varones y mujeres, o que puede contribuir a modificar dichas dinámicas. Culminó su exposición recordando que desde su punto de vista, «sin comunidad no hay liberación, y que las herramientas del amo nunca desarmarán la casa del amo».

La peruana **Carolina Silva Santisteban** relató cómo a través de la creación de una obra y de un canal de Youtube en el que hacía performance pudo hablar sobre el hecho de que es lesbiana y comunicarle a su familia (a la que caracterizó como fuertemente tradicional) su identidad de género. Considera que a partir de la dirección y del arte que crea ha motivado a otras mujeres a perder el miedo a «salir del closet» y vivir más libremente su identidad de género. Destacó que hacer teatro desde la perspectiva de la diversidad sexual es difícil en Perú, ya que 85 % de las personas se declaran en contra de las personas homosexuales.

Finalmente, **Susana Souto Fernández**, quien dirige el proyecto Teatro para el Fin del Mundo, contó que se trata de un discurso artístico y político que trabaja en la periferia de Montevideo y que colabora para dar lugar a las «voces periféricas». Señaló que la periferia es femenina y que el teatro del fin del mundo trabaja desde el margen, desde la periferia, con mujeres que construyen discursos y pueden mostrarlos. El trabajo

implica transformar los espacios para volverlos escenarios, lo que conlleva trabajar con ruinas, con basura, con despojos materiales y muchas veces emocionales, como las heridas del abuso y la violencia por trabajar con personas sistemáticamente vulneradas por su condición de género y clase.

Mencionó que el equipo de trabajo del Teatro para el Fin del Mundo está conformado por varones y mujeres (en iguales proporciones) que buscan generar espacios disidentes para crear nuevas mujeres, incluidas las que forman parte del equipo. Todos y todas hacen las tareas, de manera equitativa y por turnos: cuidar, cocinar, pintar, enfocar, cablear, generar estéticas, etcétera. La idea es promover y autogenerar modelos culturales alternativos. Este aspecto también se refleja en el trabajo con los personajes en las obras, en las que se juega con las identidades de género en obras clásicas.

**Carolina Silva Santisteban, directora: «Hacer teatro desde la perspectiva de la diversidad sexual es difícil en Perú en tanto 85 % de la ciudadanía se declara en contra de las personas homosexuales».**



## SEGUNDO DIÁLOGO DE DIRECCIÓN

El segundo diálogo sobre dirección se llevó a cabo el 5 de octubre y participaron las uruguayas Marianella Morena, Marisa Bentancur y Graciela Escuder, la argentina Mariela Asensio y la española Carme Portaceli. La moderadora fue Pilar de León.

Para este segundo diálogo los lineamientos del EIG-DC fueron las siguientes preguntas:

- *¿Existe una práctica escénica «en femenino» y otra «en masculino»?*
- *¿Hay diferencias en las maneras de ejercer la autoridad?*
- *¿Se le exige más a una mujer directora que a un hombre? ¿En qué aspectos?*
- *¿Cuáles son las «pruebas» que tiene que pasar una mujer directora?*
- *En relación con las directoras uruguayas que las precedieron, ¿cómo dirigían Nelly Goitiño, Laura Escalante, Margarita Xirgu, María Azambuya? ¿Establecieron un canon particular?*

En la segunda mesa de dirección, **Marisa Bentancur** comenzó preguntándose cómo se podrá detener a aquellas personas que conocen su situación, en alusión a que en la medida en que las mujeres sean más conscientes de la opresión de que son objeto, las oportunidades de luchar en contra de esta serán mayores. Citó varias obras que dirigió: *Yo, etcétera*, *Todo irá bien*, *Una vuelta por mi cárcel* y *Monólogos de la vagina*, en las que se habla de la violación y de la cosificación constante que experimentan las mujeres. Reconoció que en su trabajo hay una lucha a conciencia por visibilizar un lugar de opresión de las mujeres en la sociedad.

La intervención de **Marianella Morena** fue una performance en la que hizo un discurso y portó carteles con palabras que enfatizaban algunos aspectos de lo que decía. Reflexionó sobre la importancia de ser libre, de tener ideas y «volar», algo para lo que es necesaria la confianza, la intuición y el instinto, la libertad y la capacidad de esperar. Su discurso se centró en mostrar que la posibilidad de hacer algo depende de la conexión con uno mismo, con poder demostrar lo que uno es haciendo énfasis en aquello que los estados de ánimo, las predisposiciones individuales y las emociones pueden generar en el hecho artístico. En este sentido, habló del teatro como un espacio liberador, en el que se puede construir lo nuevo con reglas propias y donde el lenguaje es una herramienta política de liberación personal y la ficción una zona para escaparse y evadirse.

La argentina **Mariela Asensio** relató que su formación académica fue dispar y que durante esta sintió el abuso y el uso del poder del espacio docente, en el que fue víctima de violencia machista. Actualmente es una importante directora de teatro, pero considera que su trayectoria se debe a que ella misma se fue generando sus espacios de trabajo. En cierta medida esto implica que no pudo tomar caminos institucionales en los que quizá viviría obstáculos vinculados con el género, pero en los que hubiese tenido una estructura que facilitara su carrera.

Contó los contenidos de algunas de sus obras, como *Mujeres en el baño*, *Up* o *Mujeres en el aire*. De esta última leyó un fragmento que pone de manifiesto el abuso y la cosificación de las mujeres en la actualidad y en el medio teatral.

Mencionó que en Argentina grandes directoras son colocadas en los medios por detrás de la figura de un director varón, ya sea porque destacan su influencia sobre ellas, o porque los titulares de los diarios legitiman a las directoras por la admiración que un director varón tiene de ellas. Se reconoce como feminista y considera que hay que generar «ruido» cuestionando constantemente las prácticas en las que se visualizan opresiones y desigualdades de género.

**Graciela Escuder** participó durante muchos años en el teatro independiente. Se definió como parte de una generación que vivió la dictadura, a la que identificó como contestataria. A pesar de eso, siente que las mujeres de su generación actuaban pero no tenían espacio para reflexionar sobre la actuación, aspecto con el que, desde su punto de vista, cuentan las nuevas generaciones (no define claramente cuáles son ni si hay datos objetivos en los que se basa esa afirmación, una información que podría resultar útil para conocer si hay un cambio intergeneracional en las relaciones de género en el teatro).

A continuación citó algunos datos sobre desigualdades de género en el teatro. Señaló que durante los primeros cincuenta años de la Comedia Nacional las mujeres directoras y escritoras fueron apenas 10 % y en El Galpón (un ámbito de izquierda), tan sólo 8,7 %. Esto muestra una realidad dura en términos de la participación de las mujeres en el ámbito de la dirección, aunque desde su percepción algo ha mejorado: entre autoras y directoras se ha logrado actualmente 25% de los puestos en El Galpón.

**Carme Portaceli**, actual directora del Teatro Español, habló metafóricamente sobre las dificultades de ser directora mujer (con las mujeres el 1+1 no es 2). Contó que fue duramente criticada por sus obras de juventud: «¿Eres la única directora? ¿Eres la primera directora?». En la década de 1980 ser feminista estaba muy mal visto y para ella fue duro hacer su carrera.

En su condición de directora del Teatro Español, citó algunas cifras que muestran las desigualdades en el acceso a puestos en el teatro y en la producción teatral, en el marco de la Ley de Igualdad (orgánica-española) por salas. En total, el porcentaje de mujeres autoras y directoras es de 12 %. Enumeró porcentajes desagregados en las obras, yendo de las salas de mayor capacidad a las de menor capacidad. En cuanto a la autoría, en las salas mayores las obras expuestas fueron mayoritariamente escritas por varones y las mujeres representaron el 8 %; en las salas medianas fueron el 20 %, y en las más pequeñas, el 29 %. En cuanto a la autoría de textos teatrales, en el período 2016-2017 hubo 18 % de mujeres. Por otra parte, en las salas más grandes durante el período mencionado no hubo

ninguna obra dirigida por mujeres, en las medianas representaron el 8 % y en las más pequeñas, el 17 %; el porcentaje total de dirección es 6 %.

Sobre la base de estas duras cifras, que muestran una enorme distancia entre varones y mujeres en la participación como autoras y directoras, la actual directora del Teatro Español cuestionó las acciones que no se llevan a cabo en un marco de obligatoriedad en equidad e igualdad brindado por la Ley de Igualdad anteriormente mencionada. De esta manera se puso en evidencia que los mecanismos de leyes y de reconocimiento son necesarios pero no suficientes para transformar las desigualdades de género en la cultura, en particular en el teatro.

Mencionó la importancia de la diversidad en los jurados, para que puedan seleccionar de manera diversa a las personas que ganen los puestos.

Para finalizar, también mencionó que las desigualdades de género son invisibles, como lo son las mujeres en los espacios de representación del teatro, en simposios, conferencias nacionales del teatro, etcétera.

# REFLEXIÓN

## EL TEATRO INSTITUCIONALIZADO ESTÁ COOPTADO POR LAS DESIGUALDADES ESTRUCTURALES

En líneas generales, en la primera mesa sobre dirección se evidenció una reflexión concienzuda sobre múltiples desigualdades que reivindicaron de distintas maneras el arte desde el «no centro»: trabajar en la periferia, hacer teatro *queer*, el teatro como medio para hablar de la homosexualidad, el lugar de opresión de las mujeres directoras y actrices. Esto evidenció que el «centro» o el teatro institucionalizado están en cierto modo cooptados por las desigualdades estructurales. En general, se puso sobre la mesa un planteo que reivindicó la habilitación del borde o la periferia para romper el campo de relaciones artísticas que está estructurado a partir de desigualdades estructurales y relaciones jerárquicas de poder.

Un aspecto fundamental es que se postuló el teatro como medio para representar la realidad social. Cuando se ha manifestado que en la sociedad hay desigualdades de género y que en la cárcel hay opresiones específicas vinculadas con esto, el arte puede ser reprimido por las instituciones.

En la segunda mesa sobre dirección, algunos puntos de vista destacaron que la actividad de dirigir y los tópicos planteados se vinculan con estados de ánimo o situaciones individuales que no tienen que ver con desigualdades de género u otras desigualdades estructurales. Por otra parte, hay quienes se posicionaron como feministas y destacaron que intentan modificar el teatro dirigiendo obras que hablan sobre violencia de género (por ejemplo, violaciones, abuso sexual y maltrato), de la división sexual del trabajo (colocando a las mujeres en papeles que no sólo son de ama de casa y cuidadora, dependientes de un varón).

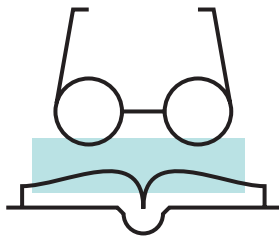
También mencionaron que en su trabajo han vivido situaciones de discriminación por ser directoras, como tener que responder si son la única directora o si son la directora de determinada obra, puesto que se espera que haya un varón en su lugar.

Se habló de la dificultad de acceso de las mujeres a los puestos de dirección y se ofrecieron datos cuantitativos para el caso español y algunas cifras para los primeros cincuenta años de la Comedia Nacional en Uruguay.

La diferenciación en el acceso podría vincularse con las trayectorias de trabajo de mujeres y varones en futuras investigaciones que den cuenta de obstáculos y elementos habilitadores. Una de las directoras sostuvo que tuvo que construir sola su trabajo, de manera independiente.

Finalmente, en cuanto a las políticas sociales, en la segunda mesa de dirección se hizo hincapié en la distancia entre las leyes de Igualdad o de Igualdad de Oportunidades, en el caso uruguayo, y la materialización de esos principios: hay escasos esfuerzos por modificar la cantidad de mujeres que dirigen, escriben y actúan, las mujeres ocupan lugares marginales en simposios o jornadas sobre teatro, los jurados muchas veces no son elegidos de manera tal que se incluya perspectiva de género, étnico-racial, etcétera, sino que son formados por las mismas personas que producen un tipo de teatro que reproduce las desigualdades de género.

# FORMACIÓN



El diálogo sobre formación se llevó a cabo el 5 de octubre. Contó con la participación de Angie Oña, Ximena Echevarría, María Mendive, Paula Villalba, Isabel Puentes y Álvaro Amarilla. La moderadora fue Pau Delgado Iglesias y los lineamientos para la reflexión brindados por el EIG-DC fueron los siguientes:

- *¿Existe una mirada de género en las escuelas e institutos en cuanto a cuerpo docente y currícula?*
- *¿Cómo evaluamos los procesos de aprendizaje? ¿Qué fortalezas desarrollamos en relación con mujeres y hombres?*
- *¿Cuáles entienden ustedes que son las responsabilidades de las escuelas, tanto públicas como privadas, en este sentido?*
- *A la hora de elegir textos dramáticos para trabajar, ¿se busca visibilizar la dramaturgia femenina o una dramaturgia «diversa»?*
- *¿Se podría contribuir a la formación de un canon diverso, o a una genealogía en la que las mujeres no sean la excepción?*

Durante el desarrollo de la mesa se habló de las polémicas que incitaron el pensamiento y la discusión sobre la incorporación de la perspectiva de las desigualdades de género en la formación.

La primera expositora, **Paula Villalba** que se desempeña en la formación en el ámbito del vestuario y la escenografía, señaló que son espacios asociados a las mujeres, particularmente lo vinculado con la vestimenta, ya

que es una tarea asignada históricamente a las mujeres como parte de la producción doméstica en el marco de los hogares. Sin embargo, según su visión, esto no representa un problema *a priori*. Respecto de la vivencia de la maternidad, no detectó haber sufrido discriminación o situaciones producto de la desigualdad de género en su carrera laboral asociadas.

**María Mendive** comenzó señalando que siente una responsabilidad humana frente a la formación. Contó que nació en una familia machista y encontró en la EMAD (recordemos que otras veces fue caracterizada como una institución reproductora de las desigualdades de género) un espacio de profunda libertad y aceptación, en la que encontró empatía para poder desarrollarse en el teatro junto con compañeras y amigas. Por otra parte, mencionó que, según su percepción, en el Instituto de Actuación de Montevideo (IAM) han creado una institución que forma de manera horizontal, que fue creada por mujeres y en la que hay paridad en el equipo docente.

**Ximena Echevarría** es cofundadora de Implosivo, un proyecto en el que se proponen lógicas de formación alternativas a las transitadas en la EMAD, institución que requiere rendir pruebas de ingreso en las que es difícil distinguir en qué medida juegan en la elección variables como el cuerpo, el sexo de las personas, la ascendencia étnico-racial, etcétera. Para dar cuenta de su perspectiva no selectiva señaló que los papeles y roles se asignan por sorteo (no son adjudicados de antemano a los cuerpos sexuados). Mencionó que trabajan con estereotipos: por ejemplo, ante la creencia de que usar corsé es una cuestión de gusto en el caso de las mujeres, se propuso que los usaran los varones y, a partir de que algunos se sintieron mal, se cuestionaron los supuestos anteriores.

**Angie Oña**, directora de la Escuela de Emociones Escénicas, insistió en la jerarquía de las emociones en la formación. Sobre esa base creó una escuela en la que declaró que enfatiza agudizar la conciencia para llegar al estado de conciencia de las emociones.



En su planteo hizo una valoración sobre lo femenino como una caracterización de una potencial energía creativa. Reforzando la esencialización de algo femenino o masculino, mencionó que ella sintió haber estado gobernada por una energía muy masculina y exitista en otros momentos de su vida, y que esto le impedía estar en paz.

Mencionó que en la escuela que dirige no hay una estructura escalonada por años, sino que es horizontal; que hay 30 % de estudiantes varones; que casi no hay personas mayores (señaló un gran sesgo al respecto).

Destacó que en clase ha observado situaciones como el boicot a la estudiante bella y prejuicios a partir de los cuales se ha intentado trabajar para modificar las dinámicas, tomando conciencia a partir de nombrar el problema y hacer notar las actitudes propias y ajenas.

Como representantes del programa Esquinas de la Cultura, de la dirección de Cultura de la IM, **Álvaro Amarilla** e **Isabel Puentes** establecieron como punto de partida que Esquinas es un programa en el que se intenta que haya una transversalización de la perspectiva de género. Sin embargo, esa transversalización es incipiente, en la medida en que se comenzó a trabajar en ese sentido en 2016, y surge a partir de que se detectó que tanto las y los talleristas como quienes asisten a los talleres reproducen estereotipos de género clásicos en la producción artística y los procesos.

El programa tiene un fuerte anclaje territorial (la mayoría de los talleres se llevan a cabo en barrios periféricos, de bajos ingresos y con mayor incidencia de la pobreza) y de cultura comunitaria. Esto hace que los escenarios y vínculos de trabajo sean distintos debido a la variedad de realidades existentes en los barrios de Montevideo.

Mencionaron que el programa tiene el objetivo de reconocer, dar valor, respaldar y potenciar colectivos artísticos con clave territorial. Actualmente se ofrecen 211 talleres, entre ellos algunos grupos de teatro gratuitos.

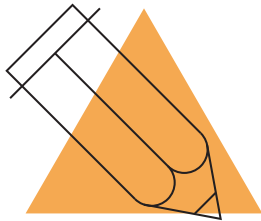
# REFLEXIONES

## HETEROGÈNEIDAD DE VISIONES SOBRE EL GÈNERO EN LA FORMACIÒN

En la mesa de formaciòn quedò en evidencia la diferencia de miradas sobre las desigualdades de gènero. En algunos casos, se afirmò que no se trata de un factor que genere diferencias en los procesos de aprendizaje ni que estè inserto en la estructura institucional que enseña. En otros, se utilizò nuevamente la tautologìa por la que se reducen los problemas de las desigualdades de gènero a la individualizaciòn de las emociones o sentimientos ante las experiencias de formaciòn, considerando que no es necesario trabajar sobre el gènero sino màs bien sobre lo que cada persona siente, como si eso no fuese producto de un contexto cultural con relaciones de desigualdad determinadas. En otros casos, por ùltimo, se declarò trabajar específicamente sobre el gènero en la formaciòn mediante la generaciòn de acciones como trabajar en la naturalizaciòn de las desigualdades de gènero («a las mujeres les gusta usar corsé, por lo tanto usar corsé no es tan malo»), así como asignar roles para obras independientemente de los cuerpos sexuados de los estudiantes.

La heterogeneidad de las visiones muestra que no existe una política educativa con perspectiva de gènero que apunte a no condicionar trayectorias educativas y de trabajo en funciòn de ser mujeres o varones.

# DISEÑO



El 5 de octubre tuvo lugar la mesa que reflexionó sobre las desigualdades en el diseño. Participaron Laura Leifert, Claudia Sánchez, Mayra Serra, Carolina Suárez Vigneau y Ximena Seara. El diálogo fue moderado por Lucía Naser y se activó a partir de dos lineamientos elaborados por el EIG-DC para orientar la reflexión:

- *¿Existe una mirada de género aplicada al diseño de luces, espacio y vestuario?*
- *¿Cómo ha sido para ustedes trabajar con directoras y directores?*

En la conversación que tuvo lugar en la mesa de diseño se produjo un proceso por el cual, al principio, algunas de las participantes no identificaban desigualdades o situaciones de violencia o de discriminación por ser mujeres en su trayectoria de trabajo y formación, una percepción que fue cambiando durante el desarrollo de la mesa, en la que pudieron identificar situaciones en las que efectivamente fueron discriminadas por ser mujeres.

Luego de una breve presentación, **Carolina Suárez Vigneau**, diseñadora teatral, escenógrafa e iluminadora, quien trabaja actualmente en el gobierno de Canelones en el complejo cultural Politeama como técnica en iluminación, señaló que en su formación siempre ha tenido profesores varones, ya que se trata de un ámbito masculinizado en el teatro. Según su visión, es importante trabajar en equipos paritarios para poder retroalimentarse y romper con ideas como que los varones pueden hacer las actividades de «fuerza» y las mujeres las de «pienso y organización». Por otra parte, mencionó que en Canelones el equipo está integrado por varones, a excepción de ella, y que ha sentido cotidianamente que debía legitimar su conocimiento para sostener su lugar. En

particular, destacó situaciones en las que se le cuestionaban cosas que no se le cuestionaban a sus compañeros varones, o se le hacía observaciones sobre tareas que supuestamente no podría hacer por el hecho de ser mujer. Hay una naturalización de lo que las mujeres y los varones son y deben hacer en el marco del trabajo técnico, pero es posible generar equipos más participativos.

**Ximena Seara**, diseñadora teatral que desde 2013 es coordinadora y subjefa en el área de Iluminación en el Auditorio Nacional Adela Reta, al principio no dudó en señalar que durante su formación en la EMAD la amplia mayoría de los docentes eran varones y que actualmente lo siguen siendo, mientras que la mayoría de los egresados (cerca de 75 %) son mujeres, por lo que la desigualdad se vuelve evidente en el sentido de que un menor porcentaje de varones (25%) tendría más chances de terminar ejerciendo como docente en la EMAD.

Respecto de la formación, en la mesa se mencionó que quizá no esté pensada para un estudiantado tan feminizado como el actual. También se habló desde la experiencia como jurado, en la que se ha hecho hincapié en la necesidad de conocimiento y de reconocimiento para que las mujeres puedan trabajar como técnicas en el teatro.

Tanto Seara como **Laura Leifert** han podido identificar una división sexual del trabajo en los teatros en donde trabajan: en vestuario y caracterización las trabajadoras son mujeres, mientras que en carpintería y herrería son varones, más allá de que si se ven los números generales los equipos podrían ser caracterizados como paritarios.

Mientras que al principio algunos grupos eran caracterizados como paritarios, a medida que avanzó la mesa recordaron que gran parte de las mujeres accedieron por una política de cuotas impuesta como política de equidad en la cultura, particularmente para que haya un mayor acceso de las mujeres a puestos técnicos en el teatro. También se mencionó que en algunos teatros, como El Galpón, no hay mujeres en el equipo técnico, un dato que muestra que todavía hay trabajo para hacer en relación con el

Por otra parte, se señaló que en algunos teatros conseguir espacios como la sala de lactancia fue producto de una exigencia de las trabajadoras y no de una política institucional.

En esta mesa también se habló de la percepción sobre un cambio generacional por el que los más jóvenes tendrían una actitud más equitativa en términos de género, mientras que en otras generaciones no está incorporado.

En cuanto a la maternidad y el trabajo, también se habló de que cuando se elige un trabajo, se elige una forma de vida en la que se involucran las dinámicas familiares, los amigos, etcétera, y se sostuvo que, en parte, hay que responsabilizarse por lo que uno elige. La visión de una de las expositoras sobre la maternidad podría ser matizada si se estudiaran los costos del trabajo en relación con la familia y si se contara con datos que permitieran afirmar si el vínculo con los amigos es igual para varones que para mujeres, dadas las diferenciaciones en la socialización de género, por la que las mujeres son «mandatadas» para responsabilizarse por los cuidados familiares.

Finalmente, surgieron algunos ejemplos de discriminación:

1. En reiteradas ocasiones, cuando una mujer hace una pregunta, los técnicos de las empresas con las que se interactúa le responden a un compañero varón.
2. Identifican un lugar en el que sienten que «les están midiendo el aceite todo el tiempo» porque son mujeres y jóvenes.
3. Inconscientemente, eligen cierto tipo de ropa, no necesariamente vinculada con la comodidad que el trabajo requiere, sino para «ocultar el cuerpo» en un ambiente masculinizado.
4. Frecuentemente son subjefas al mando de jefes varones.
5. La mayoría de los docentes son varones en materias de carreras feminizadas (por ejemplo, iluminación en la EMAD).

# DEBATE SOBRE ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL TEATRO

El 5 de octubre tuvo lugar un debate sobre acciones afirmativas en el teatro, en el que participaron las uruguayas Graciela Sapriza, Mariana Percovich y Susana Rostagnol, y la argentina Mariela Asensio, y tuvo en el rol de moderadora a Ana Gabriela Fernández Saavedra. Algunas de las expositoras, de posición neutral al principio, terminaron considerando que es una propuesta interesante para poder generar mecanismos de modificación en la masculinización del teatro y de otras artes.

**Graciela Sapriza** identificó que hablar de cuotas es complejo porque se corre el riesgo de que las personas sean estigmatizadas por ocupar lugares por su género o ascendencia étnico-racial y no por sus capacidades, cuando, en realidad, las cuotas implican un mecanismo de generación de espacios.

Las integrantes de la mesa reflexionaron sobre las desigualdades en el teatro y su carácter invisible, que se ha tornado evidente en las distintas presentaciones durante las dos jornadas del simposio. También reflexionaron sobre el teatro como un trabajo masculinizado, lo que genera limitaciones a la hora del acceso y del sostén de la carrera artística de las mujeres.

Algunas de las ponentes, entre ellas **Susana Rostagnol**, se mostraron de acuerdo con la paridad y con el uso de cuotas para que las mujeres logren mayor participación en puestos no tradicionales, aunque consideran que deben ser transitorias y que es necesario que se tenga claro qué es lo que

se quiere modificar en términos más amplios. Esto recuerda a los conceptos de acciones estratégicas (para solucionar un problema puntual) y acciones transformadoras (para cambiar la cultura de género, algo que lleva más tiempo y recursos). Las primeras son necesarias pero no suficientes. Al respecto, Rostagnol señaló que las acciones afirmativas para que haya más mujeres en el teatro no solucionan los problemas de abuso, maltrato, situaciones vinculadas con la contradicción entre maternidad y trabajo, etcétera.

Estas disertaciones nos llevan a cuestionarnos sobre cómo se puede mediante el teatro, como trabajo y como «representativo» de la realidad social, construir una nueva cultura.

A partir de algunos ejemplos, **Mariana Percovich** defendió que la cuotas funciona. También sostuvo que una conformación de los jurados que represente la diversidad social tiene un efecto positivo en el logro de una mayor representatividad en los concursos, sin que esté en cuestión la calidad de los trabajos. Puso como ejemplo el jurado del premio Casa de las Américas, que se otorga en Cuba.

También mencionó las restricciones que enfrentan las mujeres para ganar concursos o para ser seleccionadas en la EMAD. Señaló que en las clases del ámbito del cine la mayoría son mujeres, mientras que los que ganan concursos para hacer realizaciones son sistemáticamente varones; Percovich sostuvo que esto se vincula con un realce de género que tiene como consecuencia que ellos sean premiados en mayor medida.

Por otro lado, señaló que hasta 2004 en la EMAD entraban casi todos los varones por la necesidad de contar con cuerpos masculinos para la representación de personajes varones. Esto cambió, pero en cierta medida la modificación para la integración de un número mayor de estudiantes mujeres o negras se reduce a una decisión y política personal por abogar por la inclusión, pero no está sostenida por una política institucional que se proponga desmontar desigualdades en el acceso a la escuela.

# REFLEXIONES FINALES SOBRE EL SIMPOSIO «LAS HERMANAS DE SHAKESPEARE»

**La ausencia de un consenso sobre qué es el género y las desigualdades de género en el teatro facilita la confusión sobre qué se entiende por género y la argumentación a partir de la experiencia inmediata.**

En primer lugar, como se ha mostrado en la presente relatoría, el simposio «Las hermanas de Shakespeare. Perspectivas de género en el teatro» fue efectivamente un espacio de diálogo y de intercambio sobre las desigualdades de género en el teatro. Hubo variedad de voces y representantes del teatro de distintas instituciones y colectivos, y que se desempeñan en rubros y puestos de trabajo diferentes.

En general se observó que los contenidos de las ponencias no siempre dieron respuestas a las preguntas planteadas por el equipo, aunque si bien este no era el fin, en algunas presentaciones se habló más desde lo subjetivo o se contó el trabajo de las instituciones sin hacer el esfuerzo de interactuar con una mirada de género.

A lo largo del relato de lo dialogado en el simposio, se hizo evidente la ausencia de un consenso sobre el significado del concepto de género y sobre las desigualdades de género en el teatro. No es que ese consenso deba existir, porque la realidad social se reinventa y las hegemonías pueden ser destructivas, pero quedó claro que la ausencia de acuerdos conceptuales viabiliza la confusión sobre qué se entiende por género y



promueve la argumentación a partir de la experiencia inmediata.

Por otra parte, es escasa la investigación que muestre las realidades de las personas vinculadas laboralmente al teatro, así como las desigualdades y restricciones en la participación. Tampoco se abordan los problemas en el desarrollo de las carreras por la persistente división sexual del trabajo, en particular por el histórico trabajo de cuidados asignado a las mujeres. La investigación, tanto cuantitativa como cualitativa, es una gran herramienta para romper con lo que parece aparente: con la idea de la «igualdad» o de que las consecuencias de la maternidad en relación con el trabajo deben ser asumidas como una responsabilidad individual, sin que esto se relacione con las desigualdades de género.

Tanto el contenido de las mesas como los tópicos y ámbitos de relevancia para comprender las desigualdades de género en el teatro fueron muy ricos y variados. A continuación intentaremos resumir algunos ejes comunes sobre los que se habló.

## **1. CUIDADOS, MATERNIDAD Y CARRERAS PROFESIONALES EN EL TEATRO**

Tanto en la mesa de actuación como en la de dramaturgia, en la de gestión cultural y en las dos de dirección se habló del vínculo entre familia, maternidad, cuidados y trabajo en el teatro. Quedó claro que existen varias lecturas sobre el vínculo entre estas dimensiones. Mientras que una de las exponentes reflexionaba y compartía las «heridas» de la maternidad en relación con el desarrollo de su carrera, considerando que estaba al frente de un hogar monoparental, otra de las panelistas aseguraba que no creía haber vivido ninguna situación de acoso o problemática en su trabajo por el hecho de ser mujer.

Si bien el género es una categoría relacional, en la que los vínculos y las acciones que se entretajan entre las personas son las que potencialmente podrían provocar un cambio social, esto no se expresó de forma contundente en los discursos, puesto que no se puso en evidencia una reacción

ante la ausencia de los varones en el cuidado, o a las lógicas del teatro como una producción masculina que es difícil de acompasar con las responsabilidades familiares. En este sentido, es evidente que algunas cosas pueden ser «dialogadas» y otras no toman el centro del argumento.

Ante esto, surge la pregunta de cómo se puede modificar la división sexual del trabajo y sus costos generando desde el teatro una nueva forma de trabajo, quizá no orientada por una ética capitalista y patriarcal, sino por una democratización de los cuidados.

## 2. EL TEATRO COMO UN ESPACIO DE TRABAJO JERÁRQUICO, DOCTRINARIO Y QUE REPRODUCE LÓGICAS DE PODER MASCULINO

En relación con otro tema, se planteó la idea de que las mujeres y los varones son reproductores del sistema de género: cuando hay situaciones de opresión, a veces las mujeres se quedan calladas; por otra parte, al ejercer el poder, las mujeres utilizan los mecanismos habituales para mandar, mecanismos creados por los varones que dominaron estas áreas de creación y de conocimiento durante mucho tiempo.

El poder de los varones también fue expresado de manera explícita cuando se citaron casos de *castings*; en este caso se hacía alusión a un director del medio audiovisual que al elegir el elenco abusaba de mujeres o las consideraba objetos con la promesa de que podrían tener un trabajo (en el ejemplo se destacó que el hombre en cuestión actualmente produce obras y actúa con total impunidad). En otro caso, se relató el escrache de un grupo de actrices que en el medio de una obra denunciaron al director por violación.

En la mesa de diseño se señalaron situaciones en las que se interpela a las mujeres por su condición de tales en cuestiones vinculadas con la tarea que desempeñan. También mencionaron que apelan a estrategias como usar vestimenta holgada en un ámbito masculinizado, para evitar

### 3. EL TEATRO COMO UN ESPACIO DE LIBERACIÓN Y CREACIÓN DE NUEVAS RELACIONES DE GÉNERO

Algunas ponencias (particularmente de la mesa de dramaturgia, dirección y formación) pusieron de manifiesto que el teatro es un espacio que permite trabajar desde la opresión y prepararnos para enfrentar los miedos a —valga la redundancia— enfrentar la opresión. También la escritura permite dar voz, visibilizar historias que muestran el punto de vista de las mujeres o poder hablar de lo que no se habla. En estos casos se planteó una dicotomía entre el teatro de centro y el teatro de periferia. ¿Qué implica hacer teatro? ¿Qué es un hecho artístico? ¿Quién define qué es arte y qué no lo es? Esas fueron algunas de las cuestiones planteadas en relación con el eje centro/periferia.

### 4. EL TEATRO COMO ESPACIO DE EXPRESIÓN DE IDENTIDADES PERFORMATIVAS, LGTBI

Otro de los puntos que estuvieron presentes casi de manera transversal a todas las mesas fue el teatro como un ámbito de libertad para comunicar, explorar, representar, perforar y proponer identidades de género e identidades sexuales disidentes. Proponer un lugar que no pretenda construir un nuevo orden, sino que permita ser. En palabras de una de las ponentes: permite destruir campos constantemente.

En segundo lugar, la conferencia de apertura de Claudia Pérez introdujo la necesidad sobre la incorporación, legitimación y diálogo de la producción literaria y teatral *queer* y LGTBI para la construcción de relaciones de género nuevas.

Entre otros aspectos se tornó necesario analizar a las creadoras que irrumpen en una creatividad logocéntrica. En este sentido, hay que admitir cierto esencialismo estratégico, en términos de la teórica Gayatri Spivak.

Se habló de transgredir las normas heteronormativas y de la necesidad de una estabilidad cierta, categorial, que reconstruye el orden existente.

## 5. ¿LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN PUESTOS DE PODER CONTRIBUYE A MODIFICAR LAS RELACIONES DE GÉNERO? ESENCIALIZACIÓN COMO REPRODUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

En este punto radica otro aspecto central que fue trabajado en casi todos los diálogos. Es necesaria una mayor participación de las mujeres dramaturgas en puestos de liderazgo; sin embargo, el hecho de que sean mujeres no garantiza que generen un cambio relacionado con el género o colaboren a mitigar las desigualdades de género que enfrentan otras mujeres.

En parte, esto se vincula a la idea primera de que las posiciones sobre las desigualdades de género no son las mismas entre las distintas mujeres. De nuevo: tener información ayuda a generar fundamentos para poder mirar el problema desde otros puntos de vista.

Por otra parte, se ha visibilizado en algunos diálogos —por ejemplo, en el de formación— una esencialización de género por la que se considera que las mujeres son creativas, tienen un «motor emocional» que las hace particularmente buenas para crear, a la vez que son comprensivas. Se habló explícitamente de una «esencia» femenina con la que se puede conectar para crear, algo que supondría que las mujeres siempre pueden crear, o siempre son amables y comprensivas, o, por el contrario, no pueden no ser buenas o creativas. Esto propondría identidades de género incambiables, inmutables, sobre cuya base la discusión sobre el género como construcción social y como concepto relacional no tiene sentido.

## 6. PROPUESTAS PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL TEATRO COMO UN ESPACIO REPRODUCTOR DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

Durante el simposio se fueron gestando entretreídos de puntos de vista y tensiones en la mirada respecto de las relaciones de género en el teatro y la cultura en Uruguay. En algunas mesas se hizo referencia a acciones transformativas y estratégicas vinculadas con una posible modificación de las estructuras que reproducen las desigualdades de género; entre ellas se destacan las sistematizadas en la tabla 1. Para esto, como se ha puesto en evidencia, en el contexto uruguayo es necesario contar con mayor información que torne objetivas las desigualdades de acceso, de desempeño en las carreras, de acoso y abuso, y en torno a qué dimensiones se vinculan esas desigualdades —cuidados, división sexual del trabajo, premisas estéticas vinculadas con los estereotipos de género—, para poder plantear una discusión que supere las percepciones individuales sobre la situación del teatro y las desigualdades de género en ese ámbito.

## Estratégicas

## Transformativas

Corresponsabilidad en los cuidados.

Crear centros de cuidados infantiles vinculados con las salas de teatro.

Generar estrategias de cuidados con distintos actores, que permitan abordar el carácter de nocturnidad que suele tener el trabajo del teatro.

Argumentar en contra de que «el show debe continuar», como si teatro/trabajo y responsabilidades de cuidado fueran dos esferas diferentes de la vida (una para varones; otra para mujeres).

Acceso a los puestos de trabajo y de formación.

Generar políticas de cuotas (temporales) para el ingreso de mujeres y varones.

Procurar que los jurados de los concursos representen la diversidad de la realidad social para no sesgar las selecciones.

Enfatizar la formación como criterio para la selección, y tener consideraciones a la hora de elegir criterios que puedan perjudicar a las mujeres por las dinámicas del cuidado.

Generar una política pública cultural con perspectiva de género que se materialice en acciones concretas para desmontar mecanismos de reproducción de las desigualdades de género en la accesibilidad a puestos de trabajo, o criterios que se basen en la segregación producto de la división sexual del trabajo.

El teatro como productor y reproductor de las desigualdades sociales y de género.

Reflexionar sobre los contenidos de las obras.

Denunciar situaciones de acoso sexual en el marco del trabajo en el teatro y de la formación.

Cuestionar que los papeles con género tengan que ser representados por determinados cuerpos «sexuados».

Hacer concursos específicos para editar y publicar obras de dramaturgas mujeres, ya que son muy pocas en comparación con los varones.

---

Dramaturgia.

Cuestionar que los papeles con género tengan que ser representados por determinados cuerpos «sexuados».

---

Formación.

Generar mecanismos de denuncia por acoso o abuso de poder.

Generar acciones para que el colectivo docente en carreras feminizadas no esté integrado sólo por varones.

---

Participación en seminarios, simposios y discusiones académicas sobre el teatro.

Hacer visible la ausencia de mujeres como ponentes o conferencistas en estas instancias.

---

Finalmente, quedan algunas preguntas para contestar en próximas instancias:

- ¿Cómo puede transformarse el teatro en un campo que contribuya a modificar la actual división del trabajo?
- ¿Cómo pueden transformarse las lógicas de poder masculinizadas del teatro?
- ¿Cómo es posible trabajar las desigualdades del «trabajo del teatro», de «lo que representa el teatro», de cómo «se educa sobre el teatro»?

# ANEXO

## OCHO PUNTOS SOBRE LA MANIOBRA REVERSIVA EN TIEMPOS DE VISIBILIZACIÓN

Claudia Pérez

- Es necesario analizar a las creadoras que irrumpen en una creatividad logocéntrica. Tenemos que admitir cierto esencialismo estratégico (Spivak). Identidades provisionales.
- La estabilidad categorial cierta remite a ciertas consolidaciones en los sistemas de pensamiento en redes semánticas comunes a un imaginario. No negar las marcas que nos atraviesan; todas las marcas conllevan estigma, pero también agencia.
- Diversidad cultural refiere a la convivencia de distintas culturas, lo cual es homólogo a la diversidad sexual.
- Establecer un juego de definiciones entre creación feminista, gay, lesbiana, incluso *queer*, ya que estas clasificaciones permiten hacer cortes etarios y socioeconómicos sin desconocer que la literatura de la diversidad implica un territorio amplio, habitado por diversos mundos. Todas las clasificaciones posibles atraen el peligro de las cristalizaciones.
- Lo psicoafectivo permite salir de lo genital: es a ese universo psicofísico al que pretendemos conmovir desde la creatividad. Los grupos minoritarios en relación con la producción discursiva hegemónica, defienden el concepto *queer*, etcétera, pero hay una diversidad homoerótica: esquiva el determinismo sexual, genital, fisiológico para dar cuenta de una construcción imaginaria (por ejemplo, tener que incorporar la mirada del varón en el teatro).



- La producción requiere métodos particulares que den cuenta del paradigma de la diversidad.
- Descubrir un diálogo entre categorías estructurales en el arte y en la producción del arte a lo largo del tiempo. Dialéctica entre diversidad y unidad. La identidad del arte puede ser una constelación o red sin establecer primacía. Conjunto híbrido: hegemónico y no hegemónico, sin ser acusadas de ser reduccionistas metodológicamente. Existencia lesbiana. *Continuum* lesbiano: experiencia identificada con mujeres: no es necesario tener una necesidad genital y sexual para tener una experiencia homoerótica.
- Maniobra reversiva: ¿por qué dirigimos la mirada hacia producciones subalternas? Crítica neoconservadora: ¿por qué se habla de esto y no de otras discriminaciones? Dos falacias: repetición de principios y falsa analogía. Se aplica el principio excluyente cuando se torna visible lo ensombrecido: «ahora está de moda ser gay», «le dan un puesto porque es discapacitado», «¿qué es la literatura afrodescendiente?». Mediante el principio excluyente se apropia el sujeto hegemónico. La falsa analogía tiene que ver con que unos aspectos están naturalizados, mientras que los incipientes no lo están. Es como preguntarse por qué hablamos tanto de las personas con capacidades diferentes. La respuesta sería: porque durante siglos han estado ocultas. Y la maniobra reversiva sería: y nosotros, los normales, ¿quedamos fuera de la obra?





