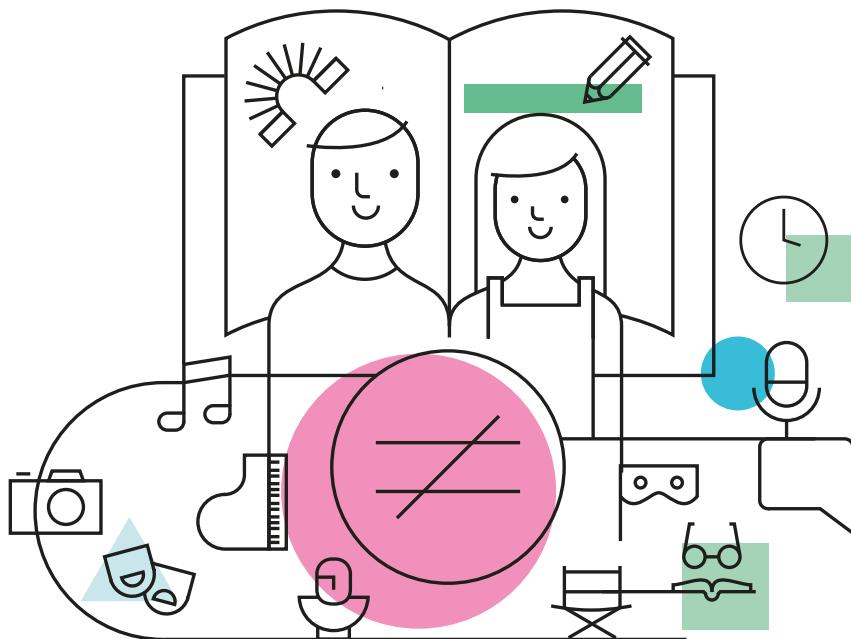


DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS CULTURALES: Un debate pendiente



INTENDENCIA DE MONTEVIDEO
DEPARTAMENTO DE CULTURA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
OBSERVATORIO UNIVERSITARIO EN POLÍTICAS CULTURALES

DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS CULTURALES:

UN DEBATE PENDIENTE

Susana Dominzain Martínez (Coord.)
Luisina Castelli Rodríguez
Deborah Duarte Acquistapace
Itzel Ibargoyen Bidart

Febrero, 2020



**Intendencia
de Montevideo**

Intendencia de Montevideo

Intendente de Montevideo:
Christian Di Candia

Secretario General:
Fernando Nopitsch

Director General del Departamento de Cultura
Prof. Ramiro Pallares

Diseño y diagramación:
Lateral Diseño

Febrero 2020

Impreso en Uruguay en 2020

Impreso y encuadernado en Imprenta Intendencia de Montevideo

ISBN 978-9974-906-09-9

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	11
<i>Mariana Percovich</i>	
LAS POLÍTICAS CULTURALES EN LA INTENDENCIA DE MONTEVIDEO	15
<i>Equipo de investigación</i>	
Antecedentes sobre desigualdades de género en la cultura	17
Aspectos metodológicos.....	21
Objetivos	23
Unidades estudiadas	24
Dimensiones de análisis: alcances y limitaciones	25
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LAS ARTES	31
<i>Luisina Castelli Rodríguez</i>	
La inscripción de la categoría “género” en el terreno de las políticas culturales locales	32
El trayecto del Programa de Fortalecimiento de las Artes	38
Presencia de varones y mujeres en roles jerárquicos en teatro	46
El rol de Dirección	47
El rol de Autoría	51
Intersecciones entre roles de Dirección y Autoría	56
El rol de Producción	57
A modo de cierre. Políticas públicas para la cultura-artes escénicas-género ¿Un ensamblaje posible?.....	59

COMEDIA NACIONAL.....	63
<i>Susana Dominzain Martínez</i>	
¿La mujer una excepción?.....	67
ESCUELA MULTIDISCIPLINARIA DE ARTE DRAMÁTICO MARGARITA XIRGU	71
<i>Itzel Ibargoyen Bidart</i>	
Teatralidades, género y luchas por la significación	75
Los ingresos a la carrera de Actuación	75
Estereotipos de género en la creación escénica.....	78
De quién es la voz.....	80
El teatro como excepción.....	83
Los egresos en la carrera de Actuación	86
Trayectorias laborales	90
Ingresos a la carrera de Diseño Teatral.....	93
Egresos en la carrera de Diseño Teatral.....	96
Docencia y desigualdad de género.....	100
Cargos de Dirección	103
ORQUESTA FILARMÓNICA Y BANDA SINFÓNICA.....	107
<i>Susana Dominzain Martínez</i>	
Las mujeres suben al podio.....	110
¿La llegada de la mujer qué cambia?	115

CINE Y AUDIOVISUALES	125
<i>Deborah Duarte Aquistapace</i>	
Participación de las mujeres en el cine uruguayo de ficción y documental	127
Películas de ficción	127
Películas documentales	132
Ayudas públicas a la realización de largometrajes de ficción y documentales.....	136
Mujeres haciendo cine de ficción en Uruguay.....	141
El club de Toby.....	147
CONCLUSIONES	159
BIBLIOGRAFÍA	165

AGRADECIMIENTOS

A las personas entrevistadas por su tiempo y aportes
A Ramiro Pallares, secretario de la Dirección del Departamento de Cultura de la Intendencia de Montevideo.
Al Director de la Comedia Nacional, Mario Ferreira
A la Directora de Producción de la Comedia Nacional, Mercedes Souto
A la Directora de la Orquesta Filarmónica, Ligia Amadio
Al Coordinador General de la Orquesta Filarmónica, Álvaro Méndez
Al Director de la Banda Sinfónica, Martín Jorge
Al Director de la Escuela Multidisciplinaria de Arte Dramático Margarita Xirgu, Santiago Sanguinetti
A las y los funcionarios de la EMAD, Federico Silveira, Ester Montiel, Leonardo Pintos, Mirtha Romero y Laura Pouso
A la Directora de Locaciones Montevideanas, Gisella Previtali
A la socióloga y colega Sol Scavino Solari por el diseño de gráficos y tablas y las variadas lecturas del trabajo y sus aportes.
A la profesora Ana Basalo, quién realizó la corrección de estilo y aportó con una atenta lectura del trabajo.

A todos y todas muchas gracias.

PRESENTACIÓN

Esta investigación nace a partir de la identificación por parte de la Intendencia de Montevideo (IM) y el Departamento de Cultura, de la necesidad de contar con un relevamiento sobre la participación de las mujeres y los varones en distintos ámbitos de la cultura, teniendo particularmente en cuenta aquellos que la IM produce, gestiona y genera como políticas culturales para la ciudadanía.

Esta iniciativa cobra especial relevancia en un programa de gobierno que se propone seguir llevando adelante políticas que garanticen la equidad de género, por medio de la generación de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. Actualmente, el 3er. Plan de Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres, transversalizado por los Equipos de Igualdad de la IM en cada una de sus grandes direcciones, propone a través del lineamiento específico 3: “Fortalecer la inclusión social y la convivencia” que establece como Objetivo Estratégico (OE) “Incluir las perspectivas de derechos humanos e igualdad de género”.

Desde el Departamento de Cultura de la IM, en el trabajo sobre dicho Objetivo, se ha detectado la ausencia de indicadores desagregados por género en todas sus unidades, así como la presencia de una ceguera al género en los programas, políticas y marcos normativos referidos a la cultura en todas sus Unidades.

Cuando se plantea la implementación de políticas públicas en materia de cultura con perspectiva de género en el campo de las prácticas artísticas, aparecen como primera medida las acciones afirmativas que tengan como objetivo dar espacio a las mujeres, o destacar contenidos que contribuyan a narrar el mundo con una perspectiva no androcéntrica o sin estereotipos de género.

Esto, bajo el entendido que la no participación, la exclusión de las mujeres en los lugares de poder dentro del campo cultural es una expresión de la negación de las mismas en la producción simbólica y de sentidos que conforman identidades comunitarias. A su vez, estas identidades generadas

a través de la cultura, son productos que activan un poderío económico (además de simbólico) que suele quedar restringido a la participación y manejo de los varones.

La construcción de la cultura como parte del ámbito “público”, colocó a los varones como aquellos sujetos capaces de habitar y producir en el mismo. Es muy sencillo de visualizar si se piensa en la división sexual del trabajo y en la organización de las actividades de ensayo: por lo común son por la noche, incompatibles con responsabilidades de cuidado de personas en situación de dependencia, trabajo asignado socialmente a las mujeres, para quienes se construyó el ámbito privado como lugar de pertenencia. Así, la autonomía, uso del tiempo y disponibilidad para participar en cultura y desarrollarse como artistas, atravesada por una división sexual del trabajo clásica, predisposición a naturalizar a las actividades culturales y artísticas en sus formatos y contenidos, constriñendo la participación de mujeres e invisibilizando la presencia de las mujeres que quieren o logran dedicarse a actividades artísticas.

En el entendido que el Estado, particularmente la IM tiene responsabilidad sobre la transformación de las desigualdades de género y la división sexual del trabajo, se solicitó a la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FHUCE) una investigación que pudiera dar inicio a un Observatorio de Cultura y Género.

El equipo, coordinado por Susana Dominzain e integrado por Luisina Castelli, Deborah Duarte e Itzel Ibargoyen llevó adelante durante dos años (2017-2019) una investigación que buscó sistematizar información sobre la participación de varones y mujeres en las actividades culturales llevadas adelante por la institución

El ex Director de Cultura de la IM y experto en gestión cultural Gonzalo Carámbula en el año 2010 se preguntaba: *¿Uruguay está en condiciones de asumir sus derechos-responsabilidades para ejercer soberanamente las políticas y acciones que garanticen su identidad y diversidad cultural, y el derecho fundamental de todos/as los/las ciudadanos/as a participar como quieran en la vida cultural?* (Carámbula, 2010, p.16).

Y se podría actualizar la pregunta al 2019: *¿Uruguay está en condiciones de asumir sus derechos-responsabilidades para ejercer soberanamente los compromisos internacionales y nacionales para diseñar e implementar las políticas y acciones que garanticen su identidad y diversidad cultural, pero también garanticen el derecho fundamental de las mujeres a participar como quieran en la vida cultural sin sentirse condicionadas o subordinadas en lo simbólico?*

Esperamos que el trabajo del Observatorio de Políticas Culturales de la FHUCE contribuya a responder ambas preguntas.

Mag. Mariana Percovich
Directora General del Departamento de Cultura¹
Intendencia de Montevideo

¹ Mariana Percovich fue Directora general del Departamento de Cultura desde julio de 2015 hasta enero del 2020 cuando tuvo que renunciar por problemas de salud, quedando en el cargo el Prof. Ramiro Pallares.

LAS POLÍTICAS CULTURALES EN LA INTENDENCIA DE MONTEVIDEO

En la estructura orgánica de la IM, el máximo nivel jerárquico está ocupado por el Intendente/a de la ciudad, electo/a por voto ciudadano. De esta figura, dependen los Departamentos de la Intendencia: Secretaría General, Movilidad, Desarrollo Social, Cultura, Desarrollo Ambiental, Desarrollo Sostenible e Inteligente, Gestión Humana y Recursos Materiales, Recurso Financieros, Acondicionamiento Urbano, Desarrollo Económico y Planificación.

Los Departamentos tienen una Dirección General (cargo político), Divisiones (en el caso de Cultura: Promoción Cultural y División Artes y Ciencias) y el siguiente nivel son las gerencias. El Departamento de Cultura también tiene dos, una es la gerencia de Festejos y Espectáculos y otra es el Sistema Departamental de Zoológico de Montevideo.

Por debajo de las gerencias, se ubican los Servicios. Cultura cuenta con tres: Servicio de Bibliotecas y Letras; Servicio de Coordinación de Museos, Salas y Espacios Expositivos y el Fideicomiso del Museo del Carnaval. En el último escalón jerárquico están las Unidades.

Del Departamento de Cultura dependen 56 Unidades, que reúnen actividades tan diversas como el Jardín Botánico, salas teatrales centrales y barriales, bibliotecas, programas de cultura comunitaria, elencos musicales y escénicos estables y escuelas artísticas. En todos estos niveles se diseñan, implementan y/o ejecutan políticas culturales referidas al área que atiende cada nivel. El Intendente/a y el gabinete establecen los lineamientos estratégicos en el

Plan de gobierno del período (2015-2020). Compete a los/las Directores/as Generales de Departamento diseñar y establecer con las Direcciones, Servicios y Unidades de su área cómo se implementan dichos lineamientos².

El máximo texto normativo del gobierno de la ciudad es el Digesto Municipal, que, al igual que la Constitución requiere del voto de la Junta Departamental para ser modificado. La última modificación de los Cometidos de Cultura aprobados por el legislativo departamental fue en el año 2009. Dichos cometidos responden a la visión que de la Cultura se tenía en esa década, una visión centrada en la cultura artística (artes plásticas, literatura, teatro, música y danza) y no tanto en el acceso y el efectivo disfrute de la ciudadanía a sus derechos culturales.

La nueva concepción de la Cultura, la incorpora como derecho, y establece la igualdad como fundamento. La actual Dirección General del Departamento de Cultura ha reformulado los cometidos del área en una nueva Resolución del Intendente, desde una perspectiva de inclusión y derechos humanos. Estos cometidos ahora serían:

1. Asegurar a la ciudadanía del departamento de Montevideo sin distinción alguna (de género, edad, etnia, credo, orientación sexual o discapacidad) el pleno goce en el ejercicio de los derechos culturales, así como el pleno desarrollo de la diversidad cultural local y desarrollo del ecosistema cultural montevideano con su diversidad de orígenes, agentes y contenidos.
2. Promover, desarrollar y coordinar las actividades culturales departamentales, tanto en la red de infraestructuras culturales centrales, como en la red de cultura comunitaria y barrial.
3. Jerarquizar y estimular el desarrollo de los distintos patrimonios culturales de sectores sociales que contribuyan a la identidad de la comunidad.
4. Asegurar el desarrollo de la actividad cultural como constructora de convivencia en los espacios públicos.

² Para conocer el organigrama de la Intendencia de Montevideo en el período 2015-2020 se sugiere la revisión del documento:
<http://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/organigramaim-v12nov2018.pdf>

5. Promover el acceso democrático al universo cultural y simbólico, y a la expresividad cultural como una dimensión básica de la vida humana (Digesto Departamental Vol. II. Libro 1, 2018).

Este cambio de concepción en el lugar de la ciudadanía y sus derechos culturales, a nivel departamental en Montevideo, y en la propia definición de Cultura, que contiene específicamente aspectos vinculados a la igualdad de género, no aparece con la misma contundencia en los restantes departamentos del país, así como en la institucionalidad cultural nacional.

ANTECEDENTES SOBRE DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA CULTURA

Tal como se ha expresado, la presente investigación se propone conocer cómo se manifiestan las desigualdades entre varones y mujeres en las instituciones del campo de la cultura municipal.

Dentro de las preguntas centrales que busca abordar el presente informe se encuentran: ¿Cuál es el reconocimiento que las mujeres reciben en la cultura y cómo se expresa en relación al ascenso de ellas a cargos de jerarquía donde se toman decisiones e implican ejercicio de poder? ¿Han existido medidas institucionales que buscan modificar estas relaciones desiguales? Si esto ha sido así ¿cuáles fueron los efectos que han tenido en referencia a las relaciones cotidianas de trabajo y a las relaciones jerárquicas?

En el escenario montevideano y también en el nacional, se vienen dando importantes avances normativos e institucionales que buscan avanzar en la construcción de una sociedad con relaciones de género menos desiguales y más equitativas. Ejemplo de ello es la reorganización de funciones y enfoque del Instituto Nacional de las Mujeres a partir de 2005, así como los sucesivos Planes de Igualdad de Oportunidades Departamentales y nacionales que responden a la necesidad de generar normativas específicas dentro del marco de los Derechos Humanos, para avanzar hacia el cumplimiento real del compromiso que el colectivo, a través del Estado asume, de garantizar los derechos formales.

A su vez, en paralelo vienen ocurriendo cambios significativos en el campo cultural a nivel nacional y departamental (entre otras medidas: la promulgación de la Ley N°18.384 Estatuto del Artista y Oficios Conexos), al tiempo que se busca avanzar en una transversalización del enfoque de género en toda la institucionalidad estatal. Los resultados van apareciendo de forma fragmentaria y con resistencias, puesto que revertir las desigualdades de género implica no solo la creación de nuevos marcos normativos, sino fundamentalmente la búsqueda de la transformación de las sensibilidades, estereotipos, subjetividades, representaciones sociales, valores y prácticas de los sujetos. En este sentido, no se puede, ni se debe seguir hablando de igualdad de género si las relaciones de poder siguen siendo desiguales, es por ello que se quiere conocer cómo esto se expresa en el ámbito de la cultura, siendo la órbita de las instituciones estatales el espacio donde se consolidan múltiples formas de desigualdad de género pero a la vez son lugares fundamentales de especial interés por las posibilidades de emprender medidas tendientes a desarmar estas desigualdades.

Partimos del supuesto que la fuerte presencia de las creativas y trabajadoras de la cultura no reditúa en iguales oportunidades de ascenso y reconocimiento. Así quedó demostrado en un estudio realizado en 2011 por el Observatorio Universitario de Políticas Culturales de la Universidad (Dominzain, 2014). Esta investigación dejó en claro cómo las mujeres deben hacer frente a un *techo de cristal*, barrera invisible pero extraordinariamente resistente, que obstaculiza su avance e impide que alcancen puestos relevantes (Escolano, 2006).

Además de las dificultades de acceso a los lugares de poder, en un estudio previo constatamos que las mujeres experimentan resistencias, violencias y formas de subordinación en su trayectoria laboral en el campo cultural, que las distancian y diferencian de los hombres. Así lo manifestaron las mujeres entrevistadas para la investigación *Mujeres de la cultura*.

Ellas reconocen que acceder a un cargo de poder no es garantía de equidad. También se encontró que las pocas mujeres que logran acceder a estos cargos continúan sintiéndose discriminadas por su condición de género. Y esto lo perciben en el trato cotidiano de trabajo, en las tareas asignadas, en las escasas oportunidades de ascenso, etcétera. Con esto se subraya que las desigualdades son intrínsecamente cualitativas, relacionales y múltiples,

no reducibles a la solo observación de cifras para explicarlas. Creemos que la igualdad de género en la cultura no es inmune a las desigualdades y la discriminación que se extienden a otras áreas de la sociedad (UNESCO, 2014).

En la órbita de la cultura existen estereotipos especialmente en el ámbito artístico que tienden a naturalizar y normativizar las relaciones tradicionales de poder entre hombres y mujeres. En el ámbito de la creación, los roles en escena, las imágenes en el cine, las historias en los libros, la fotografía, la pintura, internet y los videojuegos, reflejan estas relaciones de poder al mismo tiempo que transmiten valores, roles convencionales y estereotipos existentes en la sociedad. Evitar esto y reflexionar sobre ello es imperioso.

Existe una serie de estudios antecedentes que muestran la segregación por género en diversas ocupaciones culturales, en el tipo de tarea asignada, en la participación, etcétera. De todas formas “las tasas de participación de las mujeres siguen siendo bajas en relación a los hombres. Como sostiene Rosario Aguirre “La segregación sexual en las ocupaciones tiene que ver con la forma en que las mujeres se distribuyen en ciertos sectores y profesiones en relación a los hombres. Los estudios sobre el tema hacen una importante distinción entre segregación ocupacional horizontal y vertical. La primera aparece cuando mujeres y varones se concentran en distintas ocupaciones, la segunda, se da cuando la mayor parte de los hombres trabajan en ocupaciones de más alta jerarquía y las mujeres son mayoría en los escalones más bajos de la escala” (Aguirre, 1998, p.70).

En Finlandia, Reino Unido, Estados Unidos, Australia y España, según el estudio de UNESCO en el año 2017, la producción musical y las industrias de los nuevos medios y las digitales están fuertemente masculinizadas: en Reino Unido, los hombres representan entre el 60 y el 75% del total de personas empleadas en las mencionadas industrias (UNESCO, 2017). En España, como apunta Inés París, directora de cine y presidenta de CIMA (Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales), entre 1999 y 2008, de 1256 películas españolas estrenadas, solo 83 fueron dirigidas mujeres, un escaso 6,6%. (Castillo, 2016).

De las películas realizadas entre 2000 y 2006, solo 15% fueron escritas por mujeres y aproximadamente solo un 20% contó con una empresa productora dirigida por una mujer. Todo indica según estos datos que el cine es tema de hombres y a la inversa sucede con la danza donde se produce una alta feminización (Castillo, 2016).

El caso de Guatemala donde un estudio realizado sobre el empleo en las artes escénicas reveló que en danza participan más mujeres que hombres (67% mujeres) mientras que en teatro, participan más hombres que mujeres (52% hombres). Lo cual da a entender o se podría pensar que hay expresiones culturales para hombres y otras para mujeres y en estos ámbitos donde se expresa más. Podríamos seguir dando parte de cómo y de qué manera los estudios realizados dan cuenta que las desigualdades persisten a nivel mundial (Castillo, 2016).

En el caso uruguayo, un estudio de carácter cualitativo, permitió conocer que las mujeres uruguayas parecen estar convencidas que el esfuerzo es una constante en su superación personal, lo cual se explica en parte por el hecho que Uruguay, a pesar de ser un país con democracia estable hasta 1973, que otorgó derecho al voto a las mujeres en 1932, efectuándose en 1938, alcanzando plenitud de derechos civiles en 1946 presenta altos niveles de desigualdad entre varones y mujeres que se expresan en diversos planos de sus vidas concretas (Dominzain-Ruiz, 2009, p. 25).

Para algunos analistas la falta de reconocimiento hacia las trayectorias y conquistas por parte de las mujeres están dadas en el hecho que la historia de Uruguay se construyó en torno a concepciones que apostaron fuertemente a mostrarnos como una sociedad homogénea e hiperintegrada. Fue a partir de estas definiciones que la visualización de las desigualdades sociales y más aún de género fueron dificultosas de advertir y reconocer, y sumamente resistidas frente a iniciativas de transformarlas (Dominzain, 2014).

La democracia trajo para las mujeres reconocimiento civil y político, pero más allá de estas conquistas, implicó también sutiles formas de sometimiento 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 disciplinó y subordinó durante décadas. Con este devenir histórico de construcción del imaginario de la sociedad uruguaya, cabe preguntarse ¿de qué manera esto se expresa en el ámbito cultural?

Las prácticas culturales evolucionan o se descartan conforme cambian las percepciones de la comunidad, sin embargo, estructuras más profundas de discriminación insertas en los sistemas e instituciones de la sociedad han demostrado ser considerablemente resistentes. Estas estructuras tienen una influencia duradera, delinear las creencias de los sujetos, el sentido de identidad y la aceptación del *status quo* como “natural”. Por estas razones, este estudio es oportuno y necesario para develar los mecanismos de construcción de desigualdades de género que afectan a las mujeres en el campo cultural estatal municipal y, en consecuencia, para buscar medidas orientadas específicamente a su modificación. Desde la perspectiva de género se han realizado en las últimas décadas interesantes trabajos que nos han permitido un mayor conocimiento de la realidad que viven las mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad. Sin embargo, siguen siendo escasos los estudios dedicados al ámbito cultural.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

En Uruguay, a pesar de los avances en materia de derechos humanos y de abordaje de las desigualdades -en particular de género-, la segregación laboral por sexo en intersección con otras dimensiones como la clase, lo étnico-racial, lo generacional, la discapacidad, la orientación sexual o lo territorial es un problema persistente. Se ha constatado que la discriminación de género en el ámbito laboral se manifiesta mayormente de formas sutiles e indirectas, pero a la vez es objetivable en la brecha laboral (Espino, Salvador, Azar, 2014, p. 53). Son cuatro los aspectos a los que se asocian estas desigualdades: la segregación causada por la feminización y masculinización de las ocupaciones; la valoración inferior del trabajo de las mujeres y, por consiguiente, su menor remuneración; las barreras para el acceso a los puestos con mayor poder de decisión (también referidas como “techo de cristal”); y, por último, la ausencia de acciones de corresponsabilidad entre la familia y el trabajo por parte de los empleadores (Batthyány et ál., 2014, pp. 57-58).

El estudio de las relaciones y desigualdades de género en la formulación y ejecución de las políticas culturales en tanto ámbito laboral específico, es apenas un problema de investigación emergente, que han enfocado algunas investigaciones nacionales y regionales en años recientes. (Dominzain et ál., 2012; Muñoz Briones, 2017; Percovich, 2017).

La particularidad del campo cultural y más específicamente en su expresión como políticas culturales en cuanto a las dinámicas y modalidades de trabajo, acerca el desafío metodológico de sopesar estas especificidades y de tomar precauciones a la hora de aplicar herramientas de evaluación provenientes de otras áreas de la política pública. Aun así, entendemos que las desigualdades de género tienen una base estructural que se reproduce en los más diversos ámbitos con lógicas similares pero ensambladas a las características distintivas de estos ámbitos. En este sentido, tal como encontramos en la primera aproximación que realizamos a esta temática (Dominzain et ál., 2012), las percepciones acerca de las desigualdades de género en el campo de la cultura se basan en estereotipos y moralidades de género socialmente extendidas, por ejemplo la asociación de las mujeres con lo doméstico y la relegación de lo laboral y/o vocacional frente a la maternidad, la creencia que son más aptas y eficientes que los varones para tareas administrativas mientras ellos tienen aptitudes “innatas” para ejercer los cargos de mayor jerarquía, entre otras. No obstante, estas valoraciones cobran matices al ponerse en relación con las prácticas de los ámbitos culturales/artísticos; por ejemplo, surgen consideraciones a propósito del talento y la actitud en tanto “artistas” y el capital cultural juega un papel de relevancia.

Por lo dicho, tomamos al género como categoría analítica (Scott, 2008) medular de nuestra investigación y la colocamos en relación a las especificidades de la configuración del campo cultural de la escena local y a las dimensiones que hacen a la discriminación por género en el ámbito laboral en general, ya identificadas en estudios precedentes.

El énfasis en la caracterización de lo local resulta significativo por una sencilla razón: las políticas culturales y las percepciones de los sujetos que hacen parte de ellas no pueden comprenderse cabalmente si no conocemos los trayectos materiales y simbólicos de los entramados. Se precisa conocimiento situado para avanzar en lo concreto. De otro modo, permaneceríamos

entrampados en abstracciones y simplificaciones inútiles a la hora de proyectar medidas para desarmar el problema que aquí nos convoca: las desigualdades de género.

Para la presente investigación recurrimos a un abordaje metodológico que articula aspectos cualitativos y cuantitativos. Por un lado relevamos informes, registros, prensa y documentación provista por las instituciones para avanzar hacia una comparación que diera cuenta de la presencia de mujeres y varones en distintos ámbitos y roles de trabajo. Y por otro, registramos las percepciones de los sujetos acerca de la participación y las relaciones de género en estos ámbitos a partir de entrevistas y conversaciones informales. Este informe combina un análisis descriptivo de los datos cuantitativos y un análisis de discurso del material cualitativo.

OBJETIVOS

Objetivo general:

Esta investigación tuvo por objetivo aportar a la comprensión de las desigualdades de género en el campo de la cultura municipal, a partir del estudio de un conjunto de políticas culturales de la Dirección de Cultura de la Intendencia de Montevideo.

Objetivos específicos:

1. Identificar prácticas institucionales de división de roles por sexo y construcción de desigualdades basadas en el género.
2. Conocer la existencia (o ausencia) de medidas orientadas a revertir este tipo de desigualdades.
3. Identificar los mecanismos que suponen mayores barreras para las mujeres y que obturan el desarrollo de trayectorias laborales en igualdad de condiciones.
4. Conocer las percepciones de varones y mujeres con respecto a las desigualdades de género en el ámbito de la cultura.
5. Dar cuenta del conocimiento de la normativa vigente sobre igualdad de género, en particular el 3er. Plan de Igualdad de Género 2014-2017.

UNIDADES ESTUDIADAS

La selección de las unidades estudiadas se definió en conjunto con el equipo de la Dirección General de Cultura de la Intendencia de Montevideo, atendiendo su inquietud por algunos ámbitos específicos pero también su peso simbólico y en algunos casos histórico. Fueron escogidas las siguientes Unidades:

- Comedia Nacional
- Escuela Multidisciplinaria de Arte Dramático
- Orquesta Filarmónica de Montevideo
- Banda Sinfónica
- El área de Audiovisuales (Locaciones Montevideanas, Oficina de Fondos) que depende directamente de la Dirección General del Departamento de Cultura
- El Programa de Fortalecimiento de las Artes que depende directamente de la Dirección General del Departamento de Cultura

Las unidades seleccionadas comprenden tres atributos a considerar. En primer lugar, la EMAD, la Comedia Nacional, la Banda Sinfónica y la Orquesta Filarmónica cuentan con una trayectoria histórica que las distingue a nivel departamental e incluso nacional como ámbitos de formación o bien como ámbitos de consumo cultural. Segundo, el área de Audiovisuales nos aproxima a un campo emergente en Uruguay caracterizado por la segregación sexual de las ocupaciones horizontal y vertical (Chmiel-Radakovich, 2012) en conjunción con otros aspectos, por ejemplo una dinámica de trabajo por temporada y la informalidad en la contratación en algunos roles. Y tercero, el Programa de Fortalecimiento de las Artes constituye una política cultural reciente, que comprende a algunos de los principales sectores artísticos (música, teatro, danza) y articula de manera novedosa en su funcionamiento demandas específicas de las y los trabajadoras/es de estos sectores, las salas y el público. Por tanto, aunque no se estudien todas las políticas y programas que comprende la Dirección de Cultura, consideramos que las seleccionadas proveerán de información para avanzar hacia una mejor comprensión de las relaciones de género en las políticas públicas para la cultura.

DIMENSIONES DE ANÁLISIS: ALCANCES Y LIMITACIONES

Los cuatro puntos mencionados al comienzo en los que se condensa la discriminación laboral por género han orientado nuestro análisis. Sin embargo, no contamos con información exhaustiva de cada uno de ellos. Por ende, nos enfocamos en identificar y comparar la participación de mujeres y varones en distintos roles/ocupaciones, principalmente aquellos asociados a mayor jerarquía o mayor poder en la toma de decisiones y en las barreras de acceso a estos puestos de trabajo. La feminización y/o masculinización de las ocupaciones son referidas cuando constituyen un elemento de peso y cuando los datos disponibles permiten sostenerlo. Por último, no fue posible acceder a información para abordar la brecha salarial.

LAS ÁREAS TRABAJADAS FUERON:

En el caso del cine se presentan datos sobre la participación de las mujeres en largometrajes uruguayos de ficción estrenados en salas comerciales entre los años 1994 y 2018 para los rubros de dirección y guión y entre los años 1994-2015 para producción; y sobre largometrajes uruguayos documentales estrenados en salas comerciales entre los años 1997-2018 para dirección y guión, y entre los años 1997-2016 para producción. Se analiza la lista de ganadores de los Fondos para cine documental y de ficción de la Intendencia de Montevideo (FONA y MVD) y se comparan con los datos disponibles de proyectos presentados. Se realizaron seis entrevistas en profundidad a directoras, productoras y guionistas, entre 35 y 55 años, de cine uruguayo de ficción, como modo de acercarnos a las percepciones sobre cómo operan los roles de género en el cine nacional. Las personas entrevistadas se seleccionaron en función de los tres rubros analizados (dirección, guión y producción).

La Oficina de Locaciones Montevideanas fue nuestro interlocutor principal. Nos proporcionaron información sobre proyectos largos de ficción y documental presentados y ganados en las ediciones de MVD para los años 2012, 2013, 2015 y 2016. Sin embargo, no poseen información sistematizada sobre los estrenos de películas uruguayas por año ni sobre las personas que en cada film, figuran como cabezas en los distintos rubros. Por tanto, por recomendación de las autoridades de la Oficina utilizamos como fuentes, "En cartel: 20 años de cine uruguayo en afiches (1994-2015)", que

complementamos con “Uruguay Film Commission 25 años de cine de ficción 1985-2010”, “Uruguay Film Commission catálogo de documentales 1985-2012” e información de calendario de estrenos del ICAU 2016-2017 para construir nuestra base de datos. Ninguna de estas fuentes es exhaustiva por lo que seguramente haya omisiones de algunas películas. No obstante, creemos que estas omisiones inciden de forma mínima en los resultados en los rubros de dirección y guión, tanto de ficción como documental debido a que la diferencia de cantidad de mujeres y varones es notoria; sin embargo, podrían tener mayores consecuencias en la producción, donde la diferencia es menor.

Estas decisiones metodológicas dejan afuera cortos y medimétrajes y todas aquellas producciones estrenadas de manera alternativa al circuito comercial por razones que tienen que ver con la disponibilidad y dispersión de la información.

Asimismo, no hemos podido incluir a mujeres trabajadoras en los rubros seleccionados que no hayan estrenado largos de ficción, ni a mujeres trabajadoras en el resto de los rubros ni mujeres que trabajan en cine documental. Es este sentido, queremos subrayar que este trabajo tiene un carácter abierto y exploratorio. Pretende ser un comienzo que necesita de investigaciones que lo prolonguen y profundicen.

En el caso del Programa de Fortalecimiento de las Artes, para dar cuenta de su trayecto se analizan datos referidos a teatro deteniéndonos en la participación de mujeres y hombres en: Dirección, Autoría y Producción. Esta decisión metodológica se fundamenta en que son los roles que distinguía el material de archivo al que accedimos, pero también en que son los de mayor poder de decisión y los que más prestigio suscitan. Se realizaron entrevistas, relevamiento, estudio de prensa y análisis de la normativa que dio origen al Programa. El material de archivo del Programa (convocatorias, convenios y fallos) comprendió las sucesivas ediciones de teatro, pero muy parcialmente de música y danza. Por tal motivo, el análisis focaliza en teatro. Algo similar sucedió con la Comedia Nacional donde fueron sistematizados los programas, especialmente los de siglo XXI; esto aportó información acerca de la conformación de los elencos y el rol de dirección. Para conocer la participación a lo largo de su historia se consultó información contenida en la página web sobre los títulos realizados por la Comedia Nacional desde 1947 a la fecha (se consideró hasta 2018). Esta información fue sistematizada y

permitió comparar la cantidad de obras estrenadas por año, por décadas y los roles de dirección y autoría de la obra por sexo. De igual manera sucedió con la Orquesta Filarmónica y la Banda Sinfónica.

En el caso de la EMAD los archivos consultados fueron facilitados por los funcionarios de la Escuela. Se trabajó de manera presencial en la institución accediendo a material de archivo referente a ingresos y egresos de estudiantes. Esta información resultó sustancial y cuantiosa lo que permitió observar las dinámicas de participación de varones y mujeres a lo largo de la historia de la EMAD, de igual forma la cantidad de docentes y las direcciones que tuvo esta institución. Utilizamos una metodología mixta, a través de un censo y entrevistas. Se registró el total del alumnado desde la fundación de la Escuela en el año 1949 hasta 2017 y del funcionariado docente y no docente en actividad a través de un censo que proveía datos por sexo, edad, ingresos y egresos. El relevamiento fue complementado con entrevistas a estudiantes actuales, egresados y egresadas y docentes mujeres y hombres a partir de una pauta semiestructurada haciendo énfasis en los últimos veinticinco años de funcionamiento de la Escuela. Las edades de las personas entrevistadas son heterogéneas y van desde los 23 a los 57 años.

Las entrevistas realizadas para cada una de las unidades de estudio permitieron identificar expresiones y percepciones de la desigualdad basada en género como estereotipos físicos, división sexual del trabajo, reconocimiento y trayectorias laborales diferenciadas. Estas dimensiones se cruzan con las características del trabajo artístico en cada una de sus áreas y la precariedad distintiva del ámbito cultural y la noción de proyecto como eje ordenador de la actividad laboral.

La obtención de las fuentes y materiales en general fue compleja debido a falta de registro y sistematización de la información, en especial en instituciones que cuentan con una larga historia. El surgimiento del Centro de Documentación y Difusión de las Artes Escénicas CIDDAE en 2004 es un primer paso que responde a la necesidad antes señalada, es decir, registrar, archivar y preservar documentación.

Reconocer la tarea de quienes trabajan en las áreas de archivología y bibliotecología es imprescindible y colabora en que las investigaciones cuenten con mayores insumos en su desarrollo; de todas maneras, aún resulta

insuficiente. Por otro lado, cuando se estudian programas y políticas culturales donde el registro y archivo de la información es relativamente nuevo, se sugiere incorporarla como hábito para facilitar su estudio.

Cuando había registro, en general no se encontraba sistematizado o se habían modificado las variables, impidiendo así su comparación. Esto ocurrió, por ejemplo, en el caso del Programa de Fortalecimiento de las Artes en la convocatoria a Teatro, donde en algunos años se tomó registro de los roles dentro de cada equipo (actor, actriz, iluminador, director/a, productor/a etc.), pero en otros no se hizo esta distinción. En el caso de la convocatoria a Música, también dentro de este Programa, la única clasificación era por artistas “profesionales” y “emergentes”, desconociéndose así otras dimensiones que enriquecerían el análisis.

Lo que a nuestro criterio resultaría útil para futuras investigaciones como para el conocimiento con celeridad de un estado de situación, es la incorporación de un sistema de registro que clasifique la información de acuerdo a las variables consideradas relevantes. Las mencionadas al comienzo (clase, étnico-racial, generacional, discapacidad, orientación sexual, territorial) además, evidentemente, del género y de otras dimensiones específicas del campo artístico/cultural, permitirían trazar una imagen interseccional y, en relación a ella, de los sesgos y aciertos de la política pública para la cultura.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LAS ARTES

Luisina Castelli Rodríguez

Transcurre el año 2012 y en el mes de agosto el equipo de la Dirección de Cultura de la Intendencia de Montevideo anuncia públicamente el lanzamiento del Programa de Fortalecimiento de las Artes (PFA). Se trata de una política cultural de apoyo, promoción y difusión de las artes escénicas y música en Montevideo cuyo funcionamiento implicará una sostenida coordinación entre la Dirección de Cultura y las distintas asociaciones de artistas. Este capítulo aborda el desarrollo de esta reciente política, que en 2019 alcanzó su séptima edición anual, con el objetivo de analizar cómo aparece la dimensión de género en estructura y funcionamiento.

Siguiendo la propuesta de teóricas feministas (Hawkesworth, 1999), “género” es adoptado aquí como una categoría analítica, no como *explanans*, es decir que interesa identificar cómo el género opera, en lugar de justificar que las relaciones están dadas de determinada manera a causa de él. Se trata de poner el foco en el “cómo”, antes que en el “por qué” (Hawkesworth, 1999). Desde esta postura, “género” no es ni equivalente ni reductible a “mujeres”; en tanto elemento constitutivo de las relaciones sociales, implica identificar cómo se construye el sujeto “mujeres” de forma relacional a otros y qué posiciones ocupan en una configuración social. Asimismo, en tanto forma primaria de relaciones significantes de poder, nada de lo que ocurra con respecto al género será inocuo, por el contrario, toda relación se definirá en una permanente disputa de sentido que tendrá en él un eje estructurante.

El uso de “género” como categoría analítica conformará la base de nuestro enfoque teórico-epistemológico para adentrarnos en el análisis del PFA, pues aunque un modo posible de observar la trama sea cuantificar la presencia de varones y mujeres en determinados roles, el caso amerita, además,

otras interrogaciones, ya que en última instancia no avanzar más allá de la cuantificación -que sin embargo tiene un papel relevante- implica dar por supuesto que es la igualdad en cantidad el objetivo que se persigue y que logrando eso, la desigualdad de género como problema estará saldado. No es esto lo que queremos decir.

El género, a su vez atravesado por otras dimensiones como lo generacional, la clase, las corporalidades, la nacionalidad, entre otras, opera suturando sentidos y prácticas que implican múltiples desigualdades. Creemos que es en este plano que deben darse las discusiones. La identificación de la cantidad y tipo de roles que ocupan varones y mujeres servirá para visibilizar un estado de situación, pero fundamentalmente, para avanzar hacia algunas consideraciones que tendrán por eje la tríada política pública para la cultura- artes escénicas-género.

LA INSCRIPCIÓN DE LA CATEGORÍA “GÉNERO” EN EL TERRENO DE LAS POLÍTICAS CULTURALES LOCALES

El PFA está enmarcado en una decisión política de respaldo a la cultura de alcance nacional impulsada de forma concreta en los últimos quince años. También se relaciona a un proceso contemporáneo más amplio de consolidación de un modelo de políticas culturales a nivel continental.¹

Este Programa surge en el contexto de cambios en el campo de la cultura y el colectivo de artistas, que durante décadas vivió la precarización laboral y la falta de oportunidades, mira con expectativa -pero también con el ojo crítico que lo caracteriza- los desplazamientos que comienzan a introducirse. La precariedad laboral en el campo de la cultura y específicamente en la labor artística guarda relación con un trayecto histórico en el que arte y trabajo sufrieron una escisión, aunque su oposición se encuentre hoy, en parte, clausurada (Infantino, 2011).

¹ Puesto que nuestro interés está en la dimensión de género, no abundaremos en especificidades del desarrollo de la institucionalidad cultural en Uruguay, ni en historiar la construcción de modelos de política cultural en América Latina y la región. Distintos autores del ámbito nacional (Robaina, 2009 y 2010; Achugar y Lembo, 2017; Traverso, 2014; Pereira, 2015) y de otros países (Canclini, 1987; Zamorano, Rius y Klein, 2014; Yúdice, 2002) han escrito sobre el tema.

Es importante poner en contexto que quizás como nunca antes en los últimos años, los sentidos referidos a la cultura y las características del trabajo artístico se convirtieron en debates álgidos.²

Algunos hitos que estructuran el nuevo escenario deben ser mencionados. En el año 2005 la Dirección de Cultura del Ministerio de Educación y Cultura (MEC) adquirió carácter de unidad ejecutora y pasó a denominarse Dirección Nacional de Cultura (DNC). Su presupuesto se multiplicó por diez entre 2006 y 2009 (Dirección Nacional de Cultura, 2009), creándose múltiples programas y proyectos, entre ellos distintos fondos para proyectos culturales y de recuperación de infraestructuras a nivel nacional. En 2008 se sancionó el *Estatuto del Artista y Oficios Conexos* (Ley 18.384), que reglamenta la actividad laboral de artistas intérpretes o ejecutantes y trabajadoras/es de oficios conexos. El Estatuto marca un antes y un después en las condiciones laborales de algunos sectores culturales, en particular de las/os artistas independientes, más allá que su cumplimiento a nivel nacional ha progresado con lentitud. El Estatuto no introduce consideraciones específicas con respecto a la dimensión de género, si bien se integra a la normativa laboral nacional vigente.

Por otro lado, a nivel departamental en materia de políticas de género también han sucedido algunos cambios normativos desde comienzos del siglo XXI. Entre 2002 y 2005 se implementó en Montevideo el *1er. Plan de Igualdad para la ciudad de Montevideo*, el cual otorga a “la cultura” un lugar privilegiado con respecto a la modificación de desigualdades de género. Este subraya: “En la cultura se integra el complejo entramado de valores, costumbres, creencias, los modos de entender y actuar en el mundo que nos rodea y de desarrollar las relaciones sociales. Así, la ciencia y la tecnología, el arte en sus diversas vertientes, el humor, la idiosincrasia, son expresiones culturales” (CEG-CM³, 2002, p. 14) y se determina entre sus actividades específicas: “impulsar y

² Al respecto, en un artículo reciente, Naser y Delacoste (2018) señalan que “Si durante los gobiernos de derecha la política cultural sufrió los recortes que hicieron que sus edificios y sus instituciones se vinieran abajo, hoy se transforma con más presupuesto, pero también con más cuantificación, evaluaciones, contacto con empresas y mecanismos de competencia”. (p. 319). Luego añaden que el proyecto de modernización de las políticas culturales, que prioriza la viabilidad y la competitividad, tiene una contracara que es la del costo humano (Ibíd). La dimensión de género no es ajena a su planteo, pues como veremos, junto con la promoción de un discurso modernizado sobre las políticas culturales se fue instalando otro, que no permanece ajeno a nadie, relativo a la transversalización de la perspectiva de género.

³ Comisión de Equidad de Género - Comisión de la Mujer.

difundir una amplia gama de manifestaciones artísticas que favorezcan valores alternativos a los estereotipos de género” (CEG-CM, 2002, p. 14) e “integrar la equidad de género entre los criterios de selección de propuestas culturales de las zonas”. (CEG-CM, 2002, p. 15).

De esta forma, genera una continuidad entre “la cultura” en un sentido amplio, en relación a la cual se establecen discursos y prácticas sobre el género, y las expresiones artísticas. Esta articulación no es menor, pues produce el marco en que se darán con posterioridad distintas discusiones sobre la tríada política pública para la cultura-artes escénicas-género.

El 1er. Plan fue sucedido por el 2do. *Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre mujeres y varones 2007-2010* y se dedica un capítulo a medidas en el Departamento de Cultura que buscan “repercutir no solo en el municipio hacia su interior, sus funcionarios y funcionarias, sino hacia la ciudad toda con y a través de la cultura” (CEG, 2007, p. 89). En este 2do. Plan no se menciona explícitamente la incorporación de la perspectiva de género en las políticas culturales de la Dirección de Cultura, pero sí se proponen medidas de relevamiento de información en los distintos organismos que la Dirección comprende, la formación del funcionariado, la visibilización de las mujeres montevideanas en la historia y la cultura y el involucramiento de los varones en los cambios culturales. Junto al término “género” se introduce el de “diversidad” y, de forma específica, se hace mención a la violencia doméstica.

Por último, en 2014 se da a conocer el 3er. *Plan de Igualdad de Género. Montevideo avanza en derechos sin discriminaciones 2014-2017* (CEG, 2014), que focaliza en la transversalización de la perspectiva de género en el tercer nivel de gobierno, y en 2017 se presenta una actualización titulada *3er. Plan de Igualdad de Género. Montevideo avanza en derechos, sin discriminaciones 2014-2020. Compromisos del gobierno departamental y los gobiernos municipales para el período 2016-2020* (DAIG⁴, 2017). Esta actualización da un paso más en lo relativo a la relación entre cultura, política pública y género, pues además de la elaboración de indicadores y formación de funcionarias/os se propone abarcar “tanto a la igualdad de participación de varones y mujeres, como a la construcción de relatos y contenidos no sexistas y discriminatorios” (DAIG, 2017, p. 117). Aquí queda enunciada con claridad una distinción entre forma y contenido.

4 División Asesoría para la Igualdad de Género.

Por otra parte, en las medidas concretas de la Dirección de Cultura no aparece de forma explícita el PFA, que para ese momento ya estaba funcionando, pero sí se proponen acciones relacionadas, por ejemplo, a la ejecución de “obras teatrales en el quinquenio que fomenten la reflexión sobre las desigualdades de género” (DAIG, 2017, p. 124) y la realización de “espectáculos culturales en el quinquenio que promuevan los derechos de la diversidad sexual” (DAIG, 2017, p. 124). No obstante, de forma llamativa, en una publicación que recoge las políticas desarrolladas por el Departamento de Cultura durante el período 2010-2015 (Buquet, 2015), no se hace mención a cómo fueron incorporados (o si lo fueron) los lineamientos establecidos por ese 3° Plan. Es cierto que entre 2010 y 2014 quedó un intervalo que no tuvo un Plan de referencia, sin embargo, cabe suponer que encontrándose ya instalada la discusión sobre la (des) igualdad de género, habiéndose ya señalado acciones concretas a implementar relativas a la cultura y habiéndose impulsado un nuevo Plan a partir de 2014, la perspectiva de género ya no era un tema ajeno. Más allá de esto, la orientación de las acciones de la Dirección de Cultura y de las políticas culturales que implementa, están enmarcadas en los Planes mencionados.

A través de los sucesivos planes se puede ver que paulatinamente el vínculo entre cultura, política pública y género ha pasado de una visión más general al señalamiento de medidas concretas. Asimismo, los Planes son acciones tomadas en un contexto nacional de desarrollo de políticas, institucionalidad y normativa de género que están en consonancia con instrumentos de carácter internacional. La institucionalidad de género en distintas partes del mundo y en particular en América Latina comienza a conformarse bajo el formato de “Oficinas de la mujer” en el transcurso de la década de los setenta, influenciadas por el enfoque “Mujer en el Desarrollo” (MED), hasta que a mediados de los años ochenta hay un desplazamiento hacia la perspectiva de “Género en el Desarrollo” (GED) (Guzmán, 2001, pp.17-18).

En la región la institucionalidad de género da sus primeros pasos a fines de los años ochenta y durante el transcurso de los noventa. En Uruguay, el primer Instituto Nacional de la Mujer fue creado en mayo de 1987 en la órbita del Ministerio de Educación y Cultura (Johnson, 2003), siguiendo las recomendaciones de Naciones Unidas (que venían de la década de los sesenta), pero también, atendiendo las demandas del movimiento feminista local: “desde la transición a la democracia, el movimiento de mujeres había incluido entre sus reivindicaciones la demanda de que el Estado uruguayo diera los

pasos necesarios para incorporar una perspectiva de género en las políticas públicas” (Johnson, 2003, s/p). En 1991 (durante el gobierno del Dr. Luis Alberto Lacalle) su nombre fue cambiado a Instituto Nacional de la Familia y la Mujer (INFM). Ese mismo año, en la órbita departamental (en el primer gobierno del Frente Amplio), la Intendencia Municipal de Montevideo creó la Comisión de la Mujer en la que participaban, entre otras, delegadas del Departamento de Cultura.

En el segundo gobierno departamental frenteamplista la Comisión fue ubicada dentro de la División de Promoción Social del Departamento de Descentralización y, por primera vez, se creó un *Plan Quinquenal Marco de la Comisión de la Mujer* que proyectó tres objetivos principales: “responder a las necesidades básicas de las mujeres a nivel local, concientizar a las mujeres con respecto a sus derechos ciudadanos y su condición de sujetos políticos y promover la responsabilidad colectiva por la transformación de las relaciones de género” (Johnson, 2005).

Nótese que hasta aquí a nivel ministerial se mantuvo un modelo de institucionalidad que asociaba las cuestiones de género a las de educación y cultura, pero que sin embargo se manejaron de manera independiente; no había una transversalización de la perspectiva de género a las demás políticas. Esta institucionalidad rige hasta 2006, cuando se crea el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), y en 2007 -cinco años después del primer Plan a nivel departamental-, se aprobó la *Ley de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre hombres y mujeres* (Ley 18.104) y en el artículo 3 se encomienda al Instituto Nacional de la Mujer el diseño del *Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos*.

Este mapa del desarrollo de la institucionalidad de género a nivel nacional y departamental permite pasar en limpio dos consideraciones. Por un lado, siguiendo a Johnson (2005), que a nivel departamental hubo una mejor incorporación de la perspectiva de género hasta la consolidación del INMUJERES, y por otro, que aunque no se haya profundizado ni abordado de forma sistemática, por lo menos hasta los Planes de Igualdad departamentales donde se formula explícitamente, se dejaba entrever una relación entre género y cultura.

Por otra parte, los procesos de institucionalización del género si bien tienen su dinámica propia no pueden pasar por alto el crecimiento del movimiento feminista dentro del propio campo de la cultura, que viene a interpelar un sentido común instalado sobre las (desiguales) relaciones de género en este ámbito. En 2019 se organizó el *Encuentro Internacional de Mujeres de Mujeres y Mujeres Murguistas*, el *2º Encuentro Internacional de Mujeres Trabajadoras de las Culturas y las Artes* y el *1º Encuentro de Mujeres y Disidencias de la Música Uruguaya*. Como trabajadoras y artistas, las *Mujeres y Disidencias*⁵ están consolidando sus propios espacios de discusión aparte -o incluso dentro- de los espacios tradicionales, como el sindicato por ejemplo, y construyen un lugar de enunciación propio que no es el mismo de todo el colectivo de artistas trabajadores. Este desplazamiento es sumamente significativo, pues hay un sujeto político que irrumpe en escena como interlocutor tanto del Estado como del colectivo de artistas. Una vez más, nos encontramos con que las relaciones entre política pública para la cultura-artes escénicas-género atraviesan un momento de intensidad y reorganización en los relatos y las prácticas.

Por último, las configuraciones del escenario montevideano y nacional no pueden pensarse escindidas de diversos procesos socio-políticos más amplios geográfica y temporalmente, sino como emergentes en un trayecto histórico que, como tal, continúa sufriendo modificaciones. Detrás de la categoría "género" hay al menos seis décadas de un desarrollo teórico denso que ha tomado distintas direcciones; pero su uso como categoría de análisis, como categoría política y como categoría operativa en el terreno de las políticas públicas ha tenido distintas temporalidades, es decir, no puede concebirse como un proceso homogéneo y consensuado. Además, la propia "traducción" de las ideas teórico-políticas al plano de las políticas públicas supone un dilema en sí mismo pues estas han de basarse en aquellas y al mismo tiempo hacerlas operativas.

⁵ Recuperamos mujeres y disidencias como categorías nativas. No damos por supuesto su significado, en su lugar, las consideramos en su carácter político y polivalente, haciendo parte del entramado discursivo sobre las relaciones de género en el ámbito de la cultura.

EL TRAYECTO DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LAS ARTES⁶

En el contexto de un giro significativo en el terreno de las políticas culturales a comienzos del siglo XXI, el Programa de Fortalecimiento de las Artes surgió con una apuesta fuerte y con buena recepción, tónica recogida luego en la prensa: “Lo haremos bien. Sé que ustedes son excelentes gestores y mejores administradores. El que tenga alguna duda que revise la historia”. “Así cerró Héctor Guido, director de Cultura de la Intendencia de Montevideo (IM), su discurso de anoche en el Salón Azul del palacio comunal, y se dirigía a un público compuesto mayoritariamente por artistas independientes; lo que estos deberán administrar correctamente es el millón y medio de dólares que la IM destinará en lo que queda del año en su Programa para el Fortalecimiento de las Artes” (La Diaria, 1/8/2012).

Es que este Programa no solo introdujo un diseño novedoso, se podría decir de sinergia entre distintos actores y recursos, sino también -y ensamblado a esto- una asociación entre política cultural y política social (que por otra parte, será un proceso emergente en los últimos años)⁷ donde, entre otros, cobra relevancia la figura del “vecino”: “el Programa Fortalecimiento de las Artes logra incrementar de forma considerable la producción artística en teatro, danza y música; se crean nuevos espacios para las letras y las artes visuales; se fortalecen las salas independientes de Montevideo; y, fundamentalmente, se intensifica una política de democratización y acceso de los vecinos de Montevideo a los bienes y servicios culturales. Es decir, recursos que tradicionalmente cubrían necesidades de ciudadanos de niveles de renta media y alta, ahora el Programa los pone también a disposición de todos los vecinos y vecinas sin limitantes sociales, económicas o territoriales. Esta estrategia de acceso y democratización se consolida con tres grandes líneas de acción:

- a) llevando los espectáculos de los cuerpos estables de la IM y aquellos generados por el Programa Fortalecimiento de las Artes a los diferentes barrios

⁶ Agradezco a Ramiro Pallares la información brindada para la elaboración de esta sección.

⁷ Véase por ejemplo la tesis de maestría de Paula Simonetti (2018). “¿La cultura hace bien? Políticas culturales dirigidas a sectores vulnerables y organizaciones sociales en el Uruguay (2007-2017)”. Tesis de Maestría en Sociología de la Cultura. Instituto de Altos Estudios Sociales, Universidad Nacional de San Martín. Inédito.

con acceso gratuito; b) promoviendo la asistencia de vecinos con entrada libre a espectáculos presentados en las salas céntricas; c) proporcionando la Tarjeta Libre a los estudiantes del sistema público” (Buquet, 2015, p. 30).

La coadministración pero también la propia idea del Programa elaborada en diálogo entre el Departamento de Cultura y, en particular las asociaciones de teatro, SUA (Sociedad Uruguaya de Actores) y FUTI (Federación Uruguaya de Teatros Independientes), son dos de sus rasgos salientes, de hecho el PFA fue pensado originalmente para el sector teatral, sumándose luego las demás disciplinas. Este diálogo, sin embargo, no era nuevo. Desde la creación del Departamento de Cultura de la IM en 1985 al presente, hubo distintos convenios firmados con FUTI y fondos de apoyo hacia el sector teatral, como el Programa Montevideo Ciudad Teatral. También serían beneficiarios del PFA otros artistas: músicas/os, escritoras/es y bailarinas/es. Preguntémosnos entonces ¿cómo se conformó la arquitectura de esta política cultural? ¿A partir de qué pautas se da su funcionamiento?

Para explicarlo podríamos comenzar por señalar que si bien el Programa funciona como una unidad, se establecen convenios específicos con cada sector de acuerdo a sus características, necesidades y a las contrapartidas que pueden ofrecer. Aquí entonces hay un rasgo a considerar: toda la operativa del PFA se sustenta en transferencias de fondos públicos que exigen una contrapartida a las instituciones y participantes, y esto es importante, pues negociar las contrapartidas implica consensos sobre su funcionamiento entre los distintos actores involucrados.

Cada año se realiza una convocatoria, el acuerdo se reedita y se renueva la oferta de espectáculos seleccionados. Hay una lógica ritual en el PFA, es decir, cumple una función social y política de forma periódica que implica volver a suscribir los compromisos entre las partes y a su vez, modifica el estatus de quienes pasan por él, pues otorga prestigio y experiencia. Son estas implicancias de la ritualidad las que conviene tener presentes a la hora de pensar las tensiones, cambios y (dis)continuidades que en sus diversos “brazos” tiene el Programa.

Esta misma ritualidad le imprime dinamismo al Programa como también al sector artístico que lo postula como fuente laboral y como forma de mostrar su producción. Como parte de esta dinámica, la Dirección de Cultura firma

anualmente convenios con las asociaciones/gremiales de los distintos sectores, SUA y FUTI por el teatro, AUDEM (Asociación Uruguaya de Músicos) y AGREMYARTE (Sindicato de Músicos y Anexos) por la música, ADDU (Asociación de Danza del Uruguay) por la danza, y la Casa de los Escritores, por los escritores. No obstante, en la práctica no todos los años se firmaron dichos convenios con todos los sectores, ya sea por no respetarse los plazos que el Programa requiere para funcionar o por no haber llegado a un acuerdo entre las partes.

Desde su primera edición en 2012 y hasta 2015 (durante la gestión de Ana Olivera como intendenta y Héctor Guido como Director de Cultura), el PFA otorgó al teatro 20,4 millones de pesos (10 millones de pesos para las salas y 10,4 para la producción y circulación de obras de teatro); 2 millones para la danza, 2 millones para la música, 1 millón para los escritores y 4 millones para audiovisual (Buquet, 2015, p. 38). En su operativa el Programa enlaza el funcionamiento de las salas y los proyectos artísticos seleccionados. En contrapartida, estos proyectos brindan funciones gratuitas en barrios montevideanos y las salas otorgan espacios para funciones de las obras y reservan a la Intendencia de Montevideo un porcentaje de las localidades a ser utilizadas en el marco de la Tarjeta Montevideo Libre.⁸ De esta manera las obras disponen de salas y las salas de contenidos.

⁸ Montevideo Libre es un programa del Departamento de Cultura de la IM que funciona desde fines de 2013 y que promueve el acceso a la cultura de estudiantes de educación pública de la ciudad. Sus beneficiarios son estudiantes de secundaria pública y UTU, de Formación en Educación de ANEP y de EMAD y EMVA. Para ampliar información se sugiere ir a: <https://www.montevideo.gub.uy/tarjetalibre/publico/home.xhtml>

Cada disciplina tiene distintas categorías: en teatro se convoca a “Producción total”, “Producción cooperativa” y “Espectáculos ya estrenados”; en música a “Artistas emergentes” y “Artistas posicionados” y en danza (de acuerdo a las bases 2017-2018) solo se convocó a “Reposición de obras ya estrenadas de danza”.⁹

Otros dos componentes importantes del PFA son el Jurado y la Comisión de Seguimiento. Desde el inicio el Jurado ha estado integrado por cinco personas, tres designados por la IM y otros dos definidos según cada disciplina; en el caso del teatro hay un jurado por SUA y otro por FUTI, en el de danza hay dos por ADDU y en los de música uno de AUDEM y uno de AGREMYARTE. La Comisión de Seguimiento también aparece desde el inicio del Programa, pero comienza a tener un rol más importante durante la gestión de gobierno 2016-2020. Esta Comisión también está conformada por cinco integrantes, tres de la IM y dos de cada una de las disciplinas participantes y su cometido es controlar que el Programa se desarrolle en tiempo y forma y que todos los proyectos presentados cumplan con los requisitos administrativos (por ejemplo que todos los artistas estén registrados en el Ministerio de Trabajo) y operativos (en particular que su propuesta sea adaptable para las presentaciones en los barrios).

Podríamos continuar detallando aspectos de la operativa del PFA, pero a los efectos de los objetivos de este estudio solo interesa subrayar dos que atañen a cambios que tuvo el Programa durante el período de gobierno actual, iniciado en 2016.¹⁰ El primero refiere a la reorganización del presupuesto de la IM por disposición del ex intendente Daniel Martínez al inicio de su gestión, el cual incide en la Dirección de Cultura y, en particular en aquellas políticas y programas que no dependen de gastos fijos de infraestructuras,

⁹ Con respecto a la distribución de fondos en las distintas categorías durante el período 2012-2015, Buquet (2015) señala: “En teatro, el Programa destina 9 millones a nuevas producciones y 1,4 millones a circulación de obras ya estrenadas. En danza, el fondo de 2 millones se divide en igual proporción entre producción y circulación; además se busca un equilibrio entre la danza folclórica y contemporánea como sectores favorecidos por los fondos (ya que el gobierno de la República sostiene una compañía de danza clásica estable). En música los 2 millones de pesos se dividen en llamados que se realizan en dos categorías: “emergentes”, a los que el fondo otorga en forma de cachet (sic) 20 mil pesos, y los “posicionados”, en el que el premio es con un cachet (sic) de 40 mil pesos. En el audiovisual se crea el fondo para incentivar producciones de bajo costo o inicio de rodaje que no estaba contemplado” (p. 38).

¹⁰ Para una descripción detallada del PFA y sus antecedentes, se sugiere ver Buquet (2015).

como sí pueden tener las otras unidades de análisis de este estudio. Esta reorganización determinó que en 2016 el PFA tuviera una reducción del 40% de su presupuesto (solo en el teatro, el Programa pasó de 20,8 millones de pesos a 12 millones), lo que generó una fuerte repercusión en el medio. Este conflicto se extendió hasta agosto de 2016, cuando la Dirección de Cultura alcanzó un acuerdo con algunas de las gremiales de artistas, en particular con las de teatro, implicando el compromiso de recuperar de manera progresiva lo que el ajuste había recortado. Así, en 2017 el llamado ascendió en teatro a dieciséis millones de pesos, en 2018 alcanzó el monto que tenía en 2015 y, para los dos últimos años del actual período se previeron nuevos aumentos, estimando su alcance en 2020 los 28 millones de pesos. A pesar que ese acuerdo fue aceptado a regañadientes por algunas gremiales, hubo otras, como ADDU que directamente lo rechazaron.¹¹

Además de lo presupuestario hubo otro tema que generó hondas discusiones: la introducción de la llamada “cláusula de género” en las bases de la convocatoria del PFA. La administración que asumió en 2016 emprendió con especial interés el abordaje de las desigualdades de género y la diversidad social/cultural/de género en el ámbito de “la cultura”. No obstante, la llamada “cláusula de género” fue considerada como una intromisión en los contenidos, es decir, como una amenaza a la libertad de expresión. En una entrevista de agosto de 2016, Lila García, por entonces presidenta de SUA, afirmó que para el colectivo de teatreras/os fue más difícil aceptar los “contenidos direccionados” que el recorte de presupuesto: “el fondo ‘estaba destinado a apoyar la producción artística, no a orientarla con determinados fines’, y que ‘cualquier orientación abre discusiones en los planos ético, filosófico y político’. Para la presidenta de la gremial, ‘las artes son un vehículo’ en el programa Esquinas, que tiene objetivos sociales, y en Teatro en el Aula, que ‘es un programa social y educativo’, pero el PFA fue, por ‘primera vez en la historia’, un programa exclusivamente para el fomento de la creación artística y su circulación, cuya contrapartida era ‘llegar a la población que cuenta con un acceso nulo o escaso, a partir de un producto que no era de carácter político o social, y tampoco seguía un énfasis políticamente correcto’” (La Diaria, 3/08/2016). Este fragmento ilustra la complejidad que toma la incorporación de cuestiones de género en la valoración de los proyectos artísticos y como

¹¹ No ahondamos aquí en las características de este conflicto por no ser el objeto principal del texto, pero no desconocemos su existencia, que sin duda dio una impronta peculiar a las relaciones entre la Dirección de Cultura y las gremiales de artistas en los últimos años.

otros temas -por ejemplo, el requerimiento de adaptación de los espectáculos para su circulación por diversos barrios-, que en algún sentido también pueden llegar a interferir con la libertad de expresión, parecen ser menos relevantes. Quizás esto ocurre porque determinadas dinámicas ya están incorporadas a las prácticas de trabajo y otras no.

Lo que ha pasado con la “perspectiva de género” es que en la política pública la idea de “transversalización” (o *gender mainstreaming*) y de políticas afirmativas cada vez más han cobrado notoriedad.¹² La pregunta, entonces, es acerca de qué implica y qué alcance tienen estas acciones en el terreno de las políticas públicas orientadas a las artes escénicas. La actual directora del Departamento de Cultura ha sostenido una visión que reconoce la especificidad de las resistencias a la perspectiva de género en el campo de la cultura, pero a la vez las sitúa en relación a otras resistencias a las políticas públicas con perspectiva de género, mostrando continuidades en la conformación de un discurso y una situación social más amplia, de la cual el campo de la cultura lejos de encontrarse escindido, los conforma y reafirma (Percovich, 2018, p. 26). La especificidad de la incorporación de la perspectiva de género en el campo cultural pone en tensión dos posiciones políticas que parecen irreductibles: la de la “libertad expresiva” y la de “la cultura” -en este caso a través de las artes- como herramienta de transformación social. Frente a este dilema una posibilidad a considerar es que el campo cultural no es uno, sino una multiplicidad de locus, prácticas y discursos, por lo que no habría tampoco una única vía para introducir la perspectiva de género. Asimismo, el significativo “cultura” pareciera desplazarse entre un sentido antropológico y otro más restringido que lo asocia a las artes; pero aunque eventualmente puedan funcionar como sinónimos, no son lo mismo. Un necesario ejercicio, entonces, es el de problematizar los puntos de encuentro y de diferencia entre arte y cultura y los alcances de ambos con respecto a los problemas sociales.

Retomamos lo ocurrido con el PFA que fue el sector teatral que reaccionó con mayor ahínco, llevando la discusión a una negociación entre el PIT-CNT y la IM. Su resultado fue la incorporación en los objetivos de la convocatoria de teatro

¹² El término *mainstreaming* aparece por primera vez en la Conferencia de Beijing en 1995 y aunque no representa una propuesta acabada, se ha convertido en uno de los modelos dominantes (García Prince, 2008).

del siguiente lineamiento: “Promover la creación de proyectos que incluyan las temáticas de la no discriminación, los diferentes colectivos no visualizados y que favorezcan la cohesión e inclusión social” (Bases convocatoria de Teatro 2017).

Este mismo objetivo está incorporado en la convocatoria de danza 2017-2018 y de música 2017 y en este último caso también aparece otro objetivo que refiere de manera explícita a la dimensión de género: “Promover la perspectiva de género y contemplar la diversidad etaria de los públicos destinatarios de las propuestas” (Bases Música 2017). A pesar de lo novedoso, este objetivo termina siendo confuso, por un lado, porque parecen ser dos objetivos distintos ensamblados, y por otro, porque no queda claro entre quiénes se busca “promover la perspectiva de género”, si es entre los artistas o si refiere, como señala luego, al público. No obstante, merece destaque la referencia a la “diversidad etaria de los públicos”, lo que permite suponer que había una preocupación planteada al respecto. Por primera vez aparece esgrimido lo generacional como una dimensión a tomar en cuenta (sea en el público, sea entre los artistas) y que tiene (a pesar que no se pueda deducir de su redacción) una relación concreta con la dimensión de género. Una idea trunca de interseccionalidad emerge tímidamente de este objetivo.

La misma discusión sobre la pertinencia o no de la “cláusula” podría haber surgido con respecto a otros objetivos de las convocatorias del PFA, en particular dos de ellos: “estimular la producción de espectáculos interdisciplinarios de artes escénicas” y “promover la investigación e innovación en lenguajes de las propuestas”, pues ambos también podrían pensarse como un tipo de “direccionamiento” en los contenidos. Sin embargo, estos no despertaron la misma controversia que el referido a cuestiones de “género”.

Por último, a partir de 2017 también se incorporó en las bases que el jurado evaluará los proyectos postulantes en relación a tres dimensiones: 1) el cumplimiento de los objetivos del programa, 2) la valoración artística de la propuesta presentada y 3) el alcance de la descentralización cultural propuesta. Estos lineamientos no son menores pues hasta ese momento el jurado podía evaluar conforme a sus propias pautas, en lugar de seguir una referencia común.

Hay algunos comentarios respecto de estos dos cambios sustantivos. Por un lado, que las discusiones acerca del ajuste de presupuesto y las relativas a las cuestiones de género transcurrieron de forma paralela, a pesar de haber tenido lugar en un mismo momento. Parecería no haber relación entre un tema y otro, al menos en las perspectivas que se hicieron públicas.

Por otro lado, en lo concerniente a la incorporación de la perspectiva de género en las bases del PFA importa notar que no se llegó a un único resultado, sino que hubo distintos grados de aceptación y negociación, como pone en evidencia el hecho que en la convocatoria de música haya, además del objetivo común en todas las disciplinas que refiere a “colectivos no visualizados”, un objetivo explícito de promover la perspectiva de género (como paréntesis, cabe también preguntarnos qué ocurrió en el sector de la música que se introdujo este objetivo particular, si fue a demanda o producto de una negociación y si estuvo basado en alguna valoración previa). Estos objetivos tienen una relación, porque sin duda las cuestiones de género tienen que ver con la “no discriminación”, los “colectivos no visualizados” y la “cohesión e inclusión”, pero no se puede dar por sobreentendido; en cierta medida depende del enfoque que se busque dar. Queda la impresión que quiere hablarse de género sin decirlo explícitamente, y frente a esta situación merece la pena preguntarnos el porqué. ¿Qué riesgos conlleva “género” que prefiere evitarse el uso de esta categoría? ¿Qué características locales de la política y de la cultura influyen en esta configuración?

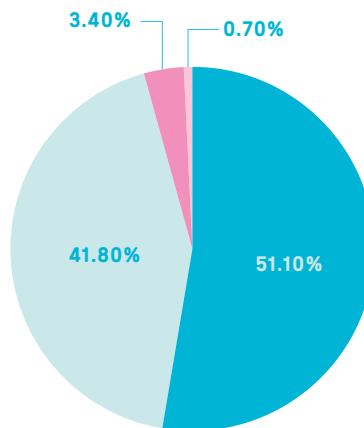
Por último, un aspecto significativo es que el objetivo común en las distintas convocatorias de “Promover la creación de proyectos que incluyan las temáticas de la no discriminación, los diferentes colectivos no visualizados y que favorezcan la cohesión e inclusión social” refiere antes que a la forma, al contenido. Al respecto caben algunas consideraciones. Por un lado, que a los efectos de transversalizar la perspectiva de género en una política pública, ambas dimensiones son relevantes tanto como complementarias; y por otro, que a pesar de su relacionalidad cada una conlleva debates específicos, pero que pueden encontrar un punto de unión en la pregunta de qué busca, en última instancia, la política pública en cuestión: ¿Busca la paridad en los equipos de los proyectos, difundir temáticas de su interés o ambas cosas? ¿Qué implica cada una de estas posibilidades? Por lo relevado hasta aquí pareciera que hay una búsqueda mayor por sensibilizar sobre determinadas temáticas que establecer parámetros de equidad de género en el plano de la forma. No obstante, aunque este último punto no aparece de manera explícita en las bases de PFA o en la información pública sobre el Programa, como veremos a continuación, puede decirse que se han dado algunos cambios.

PRESENCIA DE VARONES Y MUJERES EN ROLES JERÁRQUICOS EN TEATRO

Hasta aquí hemos intentado ver en qué lineamientos se ha basado y cómo ha ido modificándose el PFA. Lo que haremos ahora es, en base al relevamiento y sistematización de actas de teatro, trazar un mapa de la participación de varones y mujeres en las distintas categorías y roles que aparecen. Indagaremos los roles de Dirección, Autoría y Producción de obras, y algunos cruces entre estos que pueden aportarnos pistas para comprender el entramado. Puesto que el trayecto histórico del PFA es pequeño y la información fragmentaria, no aspiramos a generar un planteo conclusivo sino avanzar en una primera caracterización de las diferencias sexo-genéricas en el desarrollo del Programa e identificar algunos nudos sobre los cuales sería pertinente seguir trabajando.

EL ROL DE DIRECCIÓN

Gráfico 1. Porcentaje de obras dirigidas por varones, mujeres, dirección colectiva y mixta, 2012- 2019



Fuente. Elaboración propia en base a sistematización de fallos del Programa.

■ Varones ■ Mujeres ■ Dirección colectiva ■ Dirección Mixta

Casi no hace falta decir que existe desigualdad: 54% han sido dirigidas por varones y 41,8% por mujeres. Se trata de 79 obras dirigidas por varones, 61 por mujeres (la diferencia es de casi veinte obras), 5 de dirección colectiva y 1 de dirección mixta. La dirección individual constituye el modelo predominante en desmedro de otras formas de organización del trabajo. La dirección colectiva (3,42%) y mixta (0,68%) son minoría, y en los casos en que se da hay una tendencia a trabajar entre personas del mismo sexo.¹³ Resaltar estos matices no es menor, pues para comprender cómo se sitúan las desigualdades de género hay que observar también sobre qué lógicas de trabajo están asentadas.

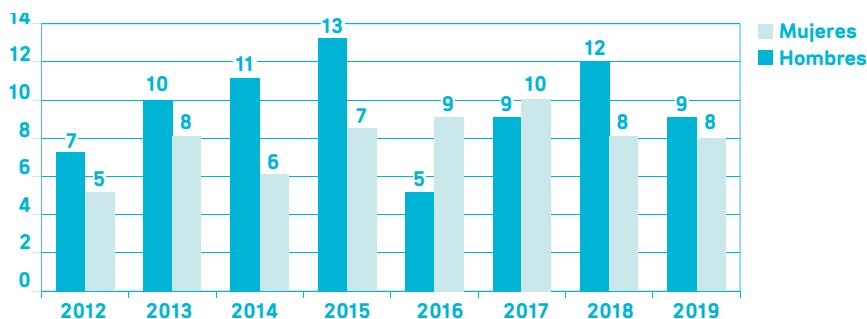
¹³ Decidimos diferenciar “dirección colectiva” de “dirección mixta” para observar qué pasaba en estos casos. La dirección colectiva comprende las obras que fueron dirigidas por duplas de personas del mismo sexo y grupos mayores a dos personas. La dirección mixta comprende exclusivamente obras que fueron dirigidas por un varón y una mujer.

Para el caso uruguayo no contamos con una caracterización del sector de las artes escénicas -y tampoco específicamente del teatro- con perspectiva de género, lo cual sería valioso para comparar con estos datos. No obstante, un informe sobre la práctica laboral del teatro en Chile muestra que mientras los hombres se dedican a la dirección en un 10,55%, las mujeres lo hacen en un 7,28% (Muñoz Briones, 2017, p.99), de modo que la brecha en este rol no es un rasgo solo del ámbito local.

Cuando se desagrega el rol de Dirección por año se observa que en la mayoría (excepto 2016/2017) la dirección está masculinizada, siendo 2014 y 2015 los años más críticos de la baja presencia de mujeres en dichos roles.

En el **Gráfico 2**, se puede apreciar que en la mayoría de los años hay una mayor cantidad de obras dirigidas solo por varones. Y que en 2015 y 2019 hay una mayor presencia de obras de dirección mixta.

Gráfico 2. Cantidad de obras dirigidas por varones, mujeres, dirección colectiva y mixta, por año. Total, 2012-2019.



Fuente. Elaboración propia en base a sistematización de fallos del Programa.

En los datos, se encuentran dos hitos significativos: 2016 fue el primer año del segundo período de gobierno bajo el cual se ha desarrollado el PFA; por tanto, 2016 es un año peculiar que debería tomarse más como un momento de transición. El segundo dato es que en 2017 las bases exigieron el anonimato en la evaluación de los proyectos postulados; los proyectos atravesaban el proceso de evaluación con un seudónimo y el jurado no debía saber qué equipo estaba detrás de él. Hay que tener en cuenta que al ser un ámbito relativamente pequeño en el que las personas se conocen, dar garantías de

anonimato no es sencillo. Para tomar postura es importante notar lo que sucede en el proceso; en este sentido, si observamos 2017 en relación a los demás años es claro que hay un comportamiento menos desigual, y si bien no podemos afirmar que es a causa de esta premisa que la distribución del rol de Dirección por sexo tiende a la equidad, tampoco podemos desmerecer la incidencia que pudo haber tenido.

Si además desagregamos por categorías (**Gráfico 3**), también emergen algunos aspectos a considerar.

Gráfico 3. Cantidad de obras dirigidas por varones, mujeres, de dirección colectiva y mixta. Por categoría, en el período 2013-2019.



Fuente. Elaboración propia en base a sistematización de fallos del Programa.

Mientras que la diferencia es la misma en Producción total y Producción cooperativa, donde hay 4 obras más dirigidas por varones que por mujeres; en Espectáculos ya estrenados aumenta al doble, donde hay 8 obras más dirigidas por varones que por mujeres. Es en las dos últimas categorías donde aparecen las obras de dirección colectiva y mixta, en tanto en la primera se ha mantenido el formato tradicional de dirección individual.

A continuación, la **Tabla 1** muestra la cantidad de obras dirigidas por varones y mujeres, por categoría y año. En Producción total hubo igual cantidad de obras dirigidas por varones y mujeres en 2013 y 2014, en 2015 hubo 5 dirigidas por varones y solo una por mujeres y en 2016 todas las obras fueron dirigidas por mujeres. Entre 2017 y 2019 se mantiene una relación casi equitativa. En Producción cooperativa en cinco ediciones representan mayoría las obras

dirigidas por varones, y solo dos las dirigidas por mujeres. Por último, en Espectáculos ya estrenados hubo paridad en 2018 y solo en dos años (2016 y 2019), una leve mayor participación de las mujeres.

Tabla 1. Cantidad de obras dirigidas por varones y mujeres, por categoría, por año. Total 2013-2019

	Producción total			Producción cooperativa			Espectáculos ya estrenados		
	V	M	Brecha V-M	V	M	Brecha V-M	V	M	Brecha V-M
2013	3	3	0	6	4	2	4	1	3
2014	3	3	0	4	1	3	4	2	2
2015	5	1	-4	3	6	-3	5	0	5
2016	0	3	3	3	2	1	2	4	-2
2017	3	2	-1	2	5	-3	4	3	1
2018	3	2	-1	6	3	3	3	3	0
2019	3	2	-1	4	3	1	2	3	-1

Fuente. Elaboración propia en base a sistematización de fallos del Programa.

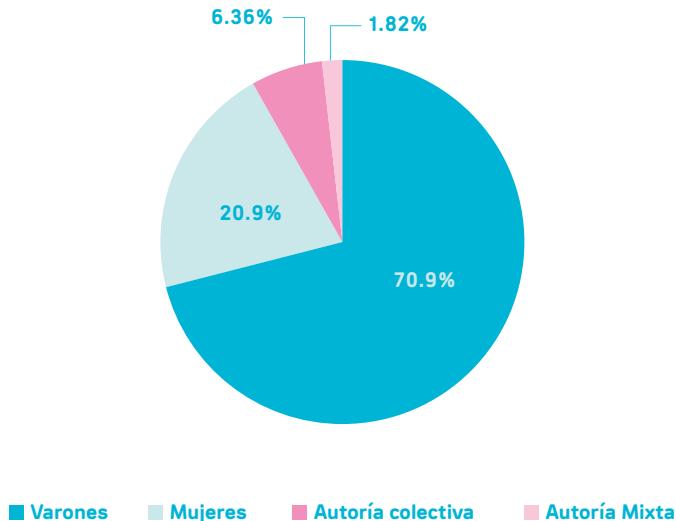
Si hacemos una lectura horizontal del cuadro es significativa la diferencia que aparece en 2015 en Producción cooperativa, donde hay 3 obras más dirigidas por mujeres con relación a los varones; en los años anteriores y en ese mismo año pero en las demás categorías, se dio una relación o bien de equidad o de desigualdad hacia las mujeres. En el segundo período hay más heterogeneidad, pero una vez más es en la categoría Producción cooperativa donde se dan diferencias más acentuadas: en 2017 y 2018 hay una diferencia de 3 obras cada año, siendo en el primero mayoría ellas y en el segundo, ellos.

En síntesis, en Dirección hay una diferencia evidente entre el primer período y el segundo. Durante el primero hubo una notoria desigualdad que no solo se reproducía año a año sino que parecía ir acentuándose y en el segundo hay una nueva heterogeneidad, con años en los que incluso la diferencia llega a ser a favor de las mujeres. El pasaje de 2015 a 2016 es un momento bisagra. A partir de entonces, aunque con algunos matices, las diferencias van acotándose. Por último, el anonimato pareciera haber jugado un papel con cierta relevancia en la consecución de resultados más equitativos entre varones y mujeres en el rol de Dirección.

EL ROL DE AUTORÍA

Veamos ahora lo que sucede en el dominio de la Autoría de las obras en algunos años desde el surgimiento del PFA al presente.¹⁴

Gráfico 4. Porcentaje de obras de autoría de varones, mujeres, de dirección colectiva y mixta.



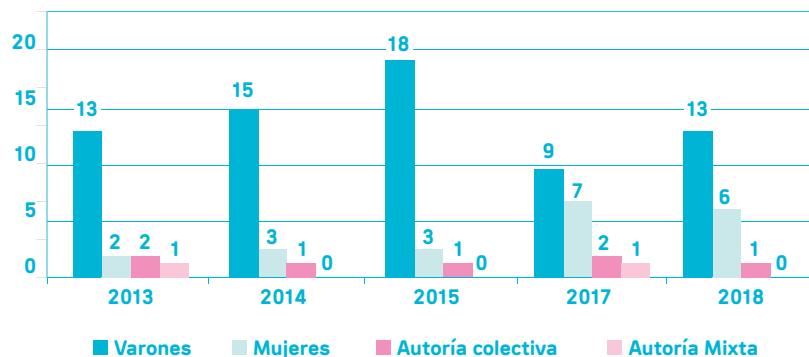
Fuente. Elaboración propia en base a sistematización de fallos del Programa.

Los datos para la elaboración de este gráfico corresponden a todos los años del período menos 2016 y 2019. De forma análoga a lo que ocurre en Dirección, pero con mayor agudeza, la Autoría de las obras puestas en escena revela una marcada desigualdad: un 70,9% (78 obras) ha sido autoría de varones, y solo un 20,9% (23 obras) corresponde a mujeres, 6,36% a autoría colectiva (7 obras) y 1,8% a autoría mixta (2 obras).

En seis de los ocho años que lleva el PFA, la dramaturgia llevada a escena escrita por mujeres no es siquiera un tercio de las cuales los varones son autores. Los casos de autoría colectiva son más que los de dirección mixta, donde no hay duplas de mujeres, pero sí de varones. A continuación vemos lo que ocurre año a año.

¹⁴ En relación a la Autoría no contamos con datos de 2016 y 2019.

Gráfico 5. Autoría de obras por varones, mujeres, autoría colectiva y mixta, 2013-2018.



Fuente. Elaboración propia en base a sistematización de fallos del Programa.
 *Para 2013 faltan datos de Autoría en la categoría "Espectáculos ya estrenados"

La posición de desigualdad de las mujeres con respecto a los varones va en aumento en el transcurso del primer período, pues mientras la cantidad de obras escritas por ellas se mantiene prácticamente igual, las escritas por ellos crece. Las obras de autoría colectiva y mixta conforman una minoría. En el segundo período hay algunos cambios, aunque la desigualdad persiste. En 2017 hay una disminución significativa -la mitad con respecto a 2015- de las obras escritas por varones en tanto las de autoría de mujeres se duplican con relación al año de referencia anterior. En 2018 la brecha vuelve a acentuarse.

Los tres gráficos que se muestran a continuación nos aproximan a lo ocurrido en el cruce entre años y categorías.

Gráfico 6. Cantidad de obras de autoría de varones y mujeres en la categoría *Producción Total*. Total, 2013-2018.

Fuente. Elaboración propia en base a sistematización de fallos del Programa.



Gráfico 7. Cantidad de obras de autoría de varones y mujeres en la categoría *Producción Cooperativa*. Total, 2013-2018.

Fuente. Elaboración propia en base a sistematización de fallos del Programa.

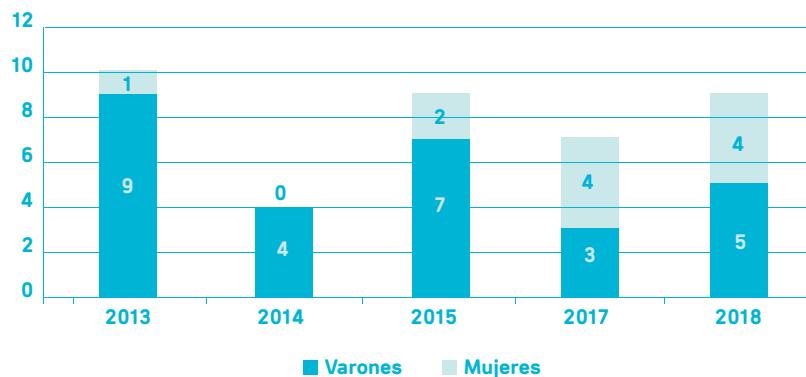
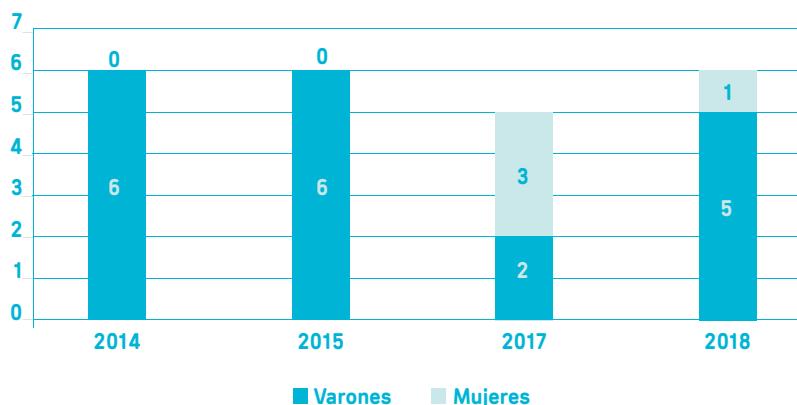


Gráfico 8. Cantidad de obras de autoría de varones y mujeres en la categoría Espectáculos ya estrenados. Total, 2014-2018*.



Fuente. Elaboración propia en base a sistematización de fallos del Programa.
* No se cuenta con datos de esta categoría del año 2013

Las obras escritas por varones son mayoría en las tres categorías de teatro con respecto a las escritas por mujeres, aunque aparecen algunos matices. Mientras en Producción total hay una participación minoritaria de mujeres que tiende a permanecer, en Producción cooperativa y Espectáculos ya estrenados hay una asimetría más acentuada en el primer período (sin obras de autoría de mujeres), pero hay tendencia al cambio en años más recientes. En 2017 incluso hay una leve ventaja de las mujeres. Pero si en Producción cooperativa la relación de paridad tiende a continuar, durante 2018 en Espectáculos ya estrenados retorna la brecha.

En síntesis, el terreno de la Autoría es marcadamente androcéntrico y al tener menor visibilidad la desigualdad pasa desapercibida. Asimismo, mientras el rol de Dirección se desempeña mayormente entre actoras/es locales, el de Autoría tiene una convergencia heteróclita de procedencias. En tal sentido, contribuiría al análisis distinguir entre obras escritas por autoras/es nacionales e internacionales, la dimensión generacional y el reconocimiento que han tenido.

Producción total parece ser un espacio menos permeable a cambios en comparación a las otras dos categorías. Quizás se vincule con el hecho que en esta categoría el presupuesto que se otorga es superior al resto

y tal vez suponga una valoración mayor.¹⁵ Esto permite sugerir que en los lugares asociados a mayor prestigio son más rígidas y acentuadas las desigualdades de género.

Cada campo tiene su lógica y de acuerdo a ella las distintas dimensiones juegan un papel en la consecución de prestigio y son por esto lugares de autoridad. Esto es importante también para visibilizar que las desigualdades de género no son una relación abstracta o, como lo señalábamos al comienzo, no contribuye a la comprensión del problema tomar al género como un *explanans* universal puesto que opera siempre en articulación con otros elementos, situados y contingentes. Por tanto, volvemos a subrayar que esta aproximación es un primer asomo al ordenamiento de las posiciones de género, en este caso en el dominio de la Autoría, que debería complementarse con una exploración más amplia de las condiciones de producción históricas de la escritura, del mercado literario y de las reglas del prestigio que lo atraviesan.

¹⁵ De acuerdo a las bases de 2017, en Producción total se otorgaba por proyecto hasta \$1.212.500 con los cuales se podía cubrir por seis meses gastos de dirección, producción, diseño y contratación de elencos; en Producción cooperativa el monto máximo fue \$200.000 y la remuneración de los elencos es mediante la recaudación del borderaux; y en Espectáculos ya estrenados el monto máximo por proyecto alcanzaba los \$350.000, pudiéndose realizar contrataciones de artistas por hasta dos meses.

INTERSECCIONES ENTRE ROLES DE DIRECCIÓN Y AUTORÍA

Veamos ahora la intersección entre Dirección y Autoría para el período 2012-2018, con excepción de 2016.

Los datos relevados dan cuenta que hubo 22 obras de autoría de mujeres, 18 dirigidas también por mujeres (81,8%), y 77 obras escritas por varones, de las cuales 51 fueron dirigidas también por varones (66,2%). Esto indica que tanto varones como mujeres en el rol de dirección (aunque mayoritariamente las directoras) suelen seleccionar obras o bien de su autoría o de colegas del mismo sexo. Un dato a mencionar es que en 2013, 2014 y 2015 ninguna obra escrita por mujeres fue puesta en escena cuando la Dirección estuvo a cargo de varones.

No se puede deducir intencionalidad en base a estos datos, pero sí mostrar un estado de las relaciones. Hay que tener presente una situación que atraviesa el campo de la producción de dramaturgia a causa de condiciones socio-históricas que han hecho que las mujeres escritoras permanezcan invisibilizadas, el acumulado y la circulación de su producción es más reducida en comparación a la dramaturgia producida por varones. Optar por obras escritas por varones es más accesible y numerosa la oferta. A su vez, entre las obras escritas y dirigidas por mujeres, en muchos casos se trataba de la misma persona, es decir que la directora llevaba a escena una obra propia. Si bien no es una práctica exclusiva entre mujeres merece ser subrayada como forma de visibilizar la producción femenina local.

EL ROL DE PRODUCCIÓN

Los datos sobre el rol de Producción refieren a dos categorías (Producción total y Espectáculos ya estrenados), a tres años del primer período (2013, 2014 y 2015) y a uno del segundo (2016). Por tanto, aunque no es posible conocer el proceso en su conjunto, sí podemos observar qué ha ocurrido en algunos momentos y sopesar el pasaje entre 2015 y 2016 que en las dimensiones vistas antes emergió como relevante.

La Tabla a continuación considera conjuntamente los datos de ambas categorías y muestra el total de varones y mujeres en el rol de producción los años mencionados.

Tabla 2. Cantidad de varones y mujeres en el rol de Producción, 2013-2016.

	Varones	Mujeres	Brecha absoluta
2013	3	7	-4
2014	3	3	0
2015	4	5	-1
2016	3	5	-2
Total	13	20	-7

Fuente. Elaboración propia en base al relevamiento de información cedida por funcionarios del programa

Aunque la diferencia es pequeña, son más mujeres en todos los años, salvo en 2014, donde se igualaron; en 2013 aparece una diferencia más acentuada con 7 mujeres en relación a 3 varones. Es en las cifras totales donde se aprecia con más claridad lo que pasa en este rubro. A diferencia de lo que veíamos en los roles de Dirección y Autoría, en Producción asistimos a una tendencia en que las mujeres son mayoría. Sin contar con el prestigio de estos otros roles, el trabajo de Producción es importante en las artes escénicas, pero poco visible. Demanda responsabilidad y eficiencia, al tiempo de llevar a cabo una tarea subordinada a las indicaciones de quien dirige. Desde el punto de vista de los estereotipos de género son las mujeres quienes más dan con este perfil, lo que permite sugerir que su mayor presencia en este rol está vinculada a ellos.

A MODO DE CIERRE. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA CULTURA-ARTES ESCÉNICAS-GÉNERO: ¿UN ENSAMBLAJE POSIBLE?

Este capítulo abordó la dimensión de género en el Programa de Fortalecimiento de las Artes, una de las políticas culturales más importantes de los últimos años de la Dirección de Cultura de la Intendencia de Montevideo.

Visibilizar esta trama ha sido posible a partir de sistematizar información que se encontraba dispersa en distintas fuentes y que no siempre se presenta siguiendo los mismos criterios. Esto plantea la necesidad de incorporar un sistema de registro que tome en cuenta las características de cada disciplina, que permita acumular información y que esté al servicio del conocimiento público, como de la toma de decisiones políticas.

El análisis de los datos obtenidos ha puesto en evidencia algunos aspectos que queremos subrayar. En primer lugar, hay desigualdades de género acentuadas tanto en el rol de Dirección como en el de Autoría, pero es en este último donde se expresa con mayor profundidad. Considerado el período en su conjunto los varones son mayoría, y en algunos años de forma acentuada. Ambos roles están asociados a autoridad y prestigio y como notamos en una investigación anterior (Castelli, 2012), se los considera “masculinizados”; las mujeres han identificado a lo largo de sus trayectorias artístico-laborales barreras para acceder a ellos. Con respecto al rol de Producción, si bien hay una tendencia a una mayor presencia de mujeres, al estar vinculado a estereotipos de género consideramos que también debe pensarse en términos de desigualdad. En segundo lugar, apreciamos un cambio entre el comportamiento del primer período y del segundo. El pasaje entre 2015 y 2016 es un momento de transición y a partir de entonces, aunque el proceso ha sido heterogéneo, hay una tendencia a una mayor equidad. Esta tendencia puede vincularse a la incorporación de la perspectiva de género en el equipo de gestión de la Dirección de Cultura, que ha transmitido su preocupación sobre la desigualdad de género a las distintas comisiones y jurados que hacen parte del PFA, pero no hay elementos suficientes para sostener que se deba a la llamada “cláusula de género”, pues esta refiere al contenido de los proyectos antes que la ocupación de los distintos roles. A su vez, la amplificación en los

últimos años de una sensibilidad social con respecto a temas de género y en particular sobre los lugares ocupados por mujeres, no debe desmerecerse como aspecto que incide en esta tendencia al cambio.

Por último, además de este primer nivel de evidencia descrito, trazar el proceso de inscripción de la categoría “género” en las políticas culturales locales y la trayectoria de desarrollo del PFA aun en su pequeño recorrido, permitió identificar distintas tensiones con relación a la tríada política pública para la cultura-artes escénicas-género que, a modo de cierre, quisiéramos brevemente comentar.

Estas son:

- A. *La incorporación de la perspectiva de género en los aspectos de forma y de contenido:* el PFA ha tenido el mérito de incorporar la perspectiva de género en su funcionamiento, gesto que no es lo común si reparamos en otras políticas e instituciones más robustas y de mayor profundidad histórica, aun cuando los distintos Planes de Igualdad de Oportunidades han remarcado la relación entre “cultura” y “género”. Ahora bien, como vimos, la incidencia en algunos aspectos de “contenido” (no en todos) ha generado controversias, mientras que las cuestiones de “forma” han pasado más desapercibidas. Aunque la distinción entre ellas es analítica y relativa (*qué* y *cómo* son relacionales), este estudio ha puesto de manifiesto que las desigualdades en los roles desempeñados no se subsanan (al menos no por completo) con una evaluación sensible al género en los aspectos de contenido. La pertinencia o no de esta última no ha sido objeto de este trabajo y no lo será ahora, pero sí interesa dejar planteado que desigualdades como las aquí expuestas ameritan sopesarse a través de otros mecanismos de la política pública.
- B. *Lo interseccional.* Hemos enfocado el análisis en las desigualdades de participación entre varones y mujeres, pero creemos que este es un primer paso para avanzar en una discusión más honda sobre interseccionalidad en el campo de la cultura y en particular en el trabajo de las y los artistas. Veíamos más arriba que un objetivo de la convocatoria de Música refería a la dimensión etaria, haciendo emerger tímidamente una dimensión que en teatro no habíamos

observado. Como en otras convocatorias desde el ámbito estatal que aplican cuotas para población afro y población trans, otras dimensiones podrían ser colocadas en las bases del PFA; la discusión es cómo hacer esto sin interferir con la libertad expresiva, y esto nos conduce a la tercera tensión identificada;

- C. *El trabajo artístico como expresión autónoma o como herramienta política para la inclusión social:* en tanto “la cultura”, como referían los Planes de Igualdad, es considerada una esfera sustantiva en la conformación de relaciones sociales, la política cultural afronta el desafío mayor de abordar de forma articulada desigualdades sociales y estrategias de apoyo y promoción del sector cultural.

A “la cultura” se la seguirá colocando en un lugar clave, por eso es preciso preguntarnos ¿pueden articularse estas dimensiones sin entrar en una pugna irresoluble? A propósito de esta tensión y de cara a los tiempos que corren, creemos que permanece pendiente una discusión a fondo, que muestre los límites como las potencialidades de la relación política pública para la cultura- artes escénicas-género, de manera tal que se le exijan transformaciones en su justa medida.

COMEDIA NACIONAL

Susana Dominzain

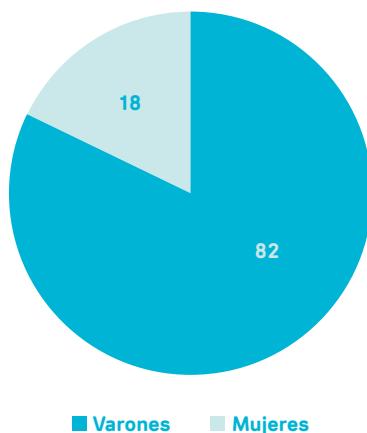
La larga historia de la Comedia Nacional no estuvo exenta de dificultades para lograr su creación (Muslera, F., pp. 29-30). En la Cámara de Representantes, al tratar el proyecto y fundamentar los diputados su voto afirmativo no hubo fundamentos por la negativa en ninguna de las dos cámaras; se habló sobre contemplar la necesidad intelectual y estética de las distintas poblaciones del interior del país, haciendo llegar a estas compañías hasta los más extremos y modestos pueblos del interior de la República, ya que se consideraba que la campaña nuestra ha estado siempre muy abandonada, en muchísimos aspectos. Este es uno de los principales argumentos¹.

Una institución colmada de logros y reconocimientos artísticos y en la cual han sido predominantemente los hombres que se han hecho cargo de la dirección general y artística, salvo excepciones. La presencia de las mujeres en la dirección general y artística tuvo dos momentos: en sus inicios con Margarita Xirgu, actriz catalana que integró una comisión junto a Justino Zavala Muniz y Ángel Curotto. En 1959 la figura de Laura Escalante para luego esperar al nuevo siglo XXI para que fuera designada por concurso la actriz Margarita Musto.

Las desigualdades de género son evidentes y a la vez paradójales porque existe en sus inicios un fuerte reconocimiento a sus principales actrices fundadoras. Ellas fueron consideradas mujeres talentosas y exitosas, sin embargo en relación a la autoría de obras han dirigido siempre en cantidades muy inferiores en relación a los hombres.

¹ Página Oficial de la Comedia. <http://www.comedianacional.montevideo.gub.uy/institucional>

Gráfico 9. Dirección por sexo de obras en la Comedia Nacional en el período entre 1947-2018



Fuente. Elaboración propia en base a información publicada en el sitio web de la Comedia Nacional. <http://www.comedianacional.montevideo.gub.uy/institucional>

Cuando hacemos referencia a cuántas mujeres dirigieron obras en la Comedia entre 1947 al 2018, fueron el 18% mientras el 82% corresponde a hombres. Esto muestra una desigualdad inculcable, sin embargo no son pocos quienes cuestionan que esto sea así.

Gráfico 10. Cantidad de directoras y obras entre 1947 y 2018.



Fuente. Elaboración propia en base a información publicada en el sitio web de la Comedia Nacional. <http://www.comedianacional.montevideo.gub.uy/institucional>

La mayor participación de las mujeres en la dirección de obras en la Comedia Nacional se produce entre los años 1951 – 1960. Quizás podemos atribuir esta mayor participación a la presencia de Margarita Xirgu una de las mujeres que marcó un antes y después en el teatro nacional, siendo precursora no solo en que fuera nombrada para dirigir la Escuela Municipal de Arte Dramática sino en que fue una de las directoras mujeres que dirigió la mayor cantidad de obras (21) en la Comedia Nacional y puso en escena Tartufo y Sueño de una noche de verano entre otras, siendo ovacionada por el público y marcando una fuerte impronta en el imaginario colectivo social. Margarita Xirgu fue, entre otras, maestra de Estela Medina la primera mujer que ganó un premio Florencio y que a lo largo de su vida alcanzó a ser 12 veces premiada.

En lo político los inicios de la Comedia son años de gobierno batllista y la figura de Martínez Trueba como intendente de Montevideo que puso especial atención en garantizar al teatro reconocimiento y profesionalización. Es también la época que estuvo antecedida por la lucha por el sufragio femenino donde mujeres liberales, comunistas y socialistas tuvieron una incidencia política importante.

Llegan los años sesenta y la dirección femenina de obras en la Comedia se resiente y baja a 11 obras y 5 directoras. Roger Mirza señala que en los años 50 se consolidó el teatro y en los 60 se produce “una nueva modernización en el teatro uruguayo”² porque surge el teatro independiente se funda el teatro El Galpón. Son tiempos de cambio, son los convulsionados años 60 que desafían a la Comedia al tener que asumir mayores compromisos sociales y políticos.

El descenso de la participación femenina continúa y en los años de dictadura se mantiene. A partir de los años noventa comienza el ascenso en cantidad de obras y en cantidad de directoras y a partir del nuevo siglo este ascenso se mantiene existiendo mayor equidad en la cantidad de directoras y de obras.

Las desigualdades se han mantenido en el tiempo, particularmente en lo relativo a la dirección de obras y dirección general. Lo cual pone en tela de juicio la creencia que en la cultura y en particular en el teatro la relación de género es equitativa.

² Mirza, Roger. Teatro y violencia en la escena contemporánea en <https://www.inae.gub.uy/innovaportal/file/98327/1/librillo-roger-mirza.pdf>

La Comedia Nacional es una institución cuyos orígenes están colmados de debates, críticas y disputas que no impidieron que el teatro fuese reconocido. El surgimiento de la Comedia Nacional en 1947, dos años después el surgimiento de la Escuela de formación teatral que fue dirigida por Margarita Xirgu, daba muestra del interés que hacia la cultura mantenían ciertos políticos y lo mucho que incidió la presencia de Margarita Xirgu desde lo artístico, como se verá más adelante. En lo que refiere a la enseñanza del teatro la presencia femenina en cargos de dirección es más visible aunque continúa siendo limitada.

En la creación de la Comedia no estuvo ausente la negativa desde el sistema político a la existencia de un elenco estable de artistas teatrales. No obstante, un grupo de personas cuyos representantes más visibles eran Justino Zavala Muñiz (político y dramaturgo), Ángel Curotto (empresario teatral, cinematográfico y de radio, autor, director y cronista de teatro en ambas márgenes del Río de la Plata) apoyaron y llevaron adelante el proyecto de una Comedia Nacional estatal en Montevideo (Bouret-Vicci, 2010, p. 13).

Desde lo artístico será la figura de Margarita Xirgu, de origen catalán formada en el teatro español, que estimuló a que se pudiera lograr la creación de la Escuela Municipal de Arte Dramático para formar y profesionalizar a los artistas teatrales, algunos de los cuales pasarían a integrar el elenco estable de la Comedia. La política y el arte se unieron y así galardonaron a la cultura nacional.

Esto no deja de reconocer a otras figuras sino que hace hincapié en la presencia femenina de la que mucho se habla, poco se conoce y que nos permite entrar al tema e investigar la conformación de la Comedia Nacional, la presencia femenina desde sus orígenes, conocer cuántas y cuáles fueron en la dirección de obras y quiénes han sido electas para ser Directora General y Artística.

En estos primeros años mujeres artistas como Carmen Casnell, primera actriz en Buenos Aires, con trayectoria en el Río de la Plata, cabeza de compañía, era esposa del director Carlos Calderón de la Barca; Maruja Santullo, actriz vocacional era esposa de Enrique Guarnero, actor con experiencia en el teatro vocacional y en el radioteatro; su formación se desarrolló en la Comedia Nacional. Zelmira Daguerre, también formada en la Escuela de Declamación,

esposa de Héctor Cuore. Flor de María Bonino, actriz con experiencia teatral, vinculada a Teatro del Pueblo, casada con Manuel Domínguez Santamaría, permaneció poco tiempo en la Comedia, continuó su carrera en el teatro independiente.

A partir de esta información podemos inferir que en sus comienzos el acceso a la Comedia fue por parentesco, en particular a través de los esposos o mentores, es decir aquellas personas, hombres o mujeres que estimulan y dan el “empujón” a algunas mujeres, en este caso a ser actrices, en tiempos en que no era bien visto en la sociedad uruguaya. Luego la experiencia y el talento personal promovieron que estas mujeres se convirtieran en inolvidables figuras del teatro nacional y rioplatense.

Desde la perspectiva de género una de las constataciones que se aprecia es que en su iniciación está muy presente la figura del hombre. Ellas reconocen en el referente masculino el primer reconocimiento, aquel que creyó en ellas motivándolas con el estímulo a emprender el camino. Para muchas, el hombre ha sido el proveedor de oportunidades para incursionar en el medio.

¿LA MUJER UNA EXCEPCIÓN?

A lo largo de su historia existieron dos directoras de la Comedia, Laura Escalante en 1957 hasta 1961 y en 2011 la actriz Margarita Musto, como ya ha sido mencionado. Esto no deja de ser un dato fuerte y contundente donde se aprecia la escasa incidencia de los planes estratégicos tanto a nivel nacional como municipal en la puesta en práctica de acciones y toma de decisiones que alteren esta realidad. Es aquí donde observamos que la relevancia de relaciones de parentesco y amistad, como fue mencionado anteriormente, resultan a tener en cuenta. Los casos más emblemáticos fueron: Margarita Xirgu maestra y mentora de varias artistas mujeres, al igual que Justino Zavala Muniz, y fuera del teatro, desde el campo político, la doctora Adela Reta.

Cuando el concurso se institucionalizó, la entrada de mujeres se hizo más equitativa. Esto nos lleva a sostener que en la Comedia advertimos un primer momento donde el reconocimiento si bien no se da explícitamente, sí existe mayor presencia y participación de mujeres. Se corrobora también que la discriminación se produce en la interna de la institución donde la desigualdad entre hombres y mujeres persiste. Parecería que este espacio está reservado

al mérito, por ello es visto muchas veces como ajeno a la desigualdad por razones de género. Sin embargo, el estudio de Esther Escolano quiebra este tópico y descubre la persistencia de concepciones y prácticas sexistas en la cultura teatral, que no solo generan situaciones discriminatorias para la mujer, sino su fuerte arraigo en el ámbito cultural en general.

La paridad ausente sienta precedentes y lleva a que sea considerada una condición natural que viven las mujeres. El espacio donde se expresa la cultura tiene luces y sombras que actualmente parecen experimentar un estado de transición. Al punto de impregnar los perfiles del imaginario construido por las mujeres respecto a su carrera artística, que se percibe de una forma contradictoria en el seno mismo del colectivo. Por eso se considera necesario que las propias mujeres se reconozcan en sus derechos a ser iguales y reclamen espacios. Lo que se está planteando constantemente es la ardua tarea de diseñar una teoría de la justicia, sostiene Fraser, sin perder de vista una dimensión crítica en la misma.

En el debate entre igualdad y diferencia, la autora mantiene una posición integradora que entiende que ambos reclamos han de complementarse (Fraser, 2006). Ahora bien, si como lo ha expresado Celia Amorós, *"todo derecho a la diferencia presupone, obviamente, la igualdad"* (Amorós, 2005, p. 90), cabría objetar a Fraser en este punto que ambos paradigmas no pueden medirse en un parangón indistinto: al menos, cabe objetar a esta lectura pretendidamente descriptiva que la diferencia solo puede establecerse por referencia a una condición previa de igualdad. Con lo que ambos paradigmas ya no estarían, al menos en lo que hace a su consideración teórica, en pie de igualdad. La justicia es pensada desde una propuesta ética y política.

No podemos tratar de solventar problemas de injusticia sin antes ser capaces de distinguir cuáles son esos problemas. Creemos que en el caso de la Comedia Nacional, la desigualdad responde a lo político. La tercera dimensión que señala Fraser. Se trata de injusticias derivadas de un reconocimiento fallido o erróneo o de una mala distribución. La Comedia es un ámbito que remite a la jurisdicción del Estado por lo que existen dos niveles de injusticias políticas: la representación fallida político-ordinaria y el desenmarque.

Se trata de llevar a la práctica la acción y no permanecer pasivas. Las mujeres han llegado a reconsiderar la significación de los espacios públicos y privados. De Simón De Beauvoir (1947) tomamos el concepto de "heterodesignación" ya que considera que las mujeres comparten una situación común: los varones les imponen que no asuman su existencia como sujetos, sino que se identifiquen con la proyección que en ellas hacen de sus deseos. En el caso del teatro aquí estudiado entendemos que la heterodesignación es también la imposición de espacios restringidos y diferentes para hombres y para mujeres, lo que ha sido un tema clásico en la teoría feminista dado que en definitiva se trata de la distribución del poder y tal encare no tiene género.

ESCUELA MULTIDISCIPLINARIA DE ARTE DRAMÁTICO MARGARITA XIRGU

Itzel Ibargoyen Bidart

La Escuela Multidisciplinaria de Arte Dramático Margarita Xirgu (EMAD) es la única Escuela nacional de teatro de Uruguay que brinda educación gratuita de nivel terciario en todas las áreas del entramado teatral: actuación, diseño, dirección y dramaturgia. Con una trayectoria de setenta años, la Escuela es una de las más antiguas en Latinoamérica, reconocida por conservar saberes específicos del arte teatral como la enseñanza del verso español y la tragedia griega.¹

La fundación de la EMAD en el año 1949 por resolución de la Comisión de Teatros Municipales, es según Migdal (1999), el resultado de la tradición del peso del Estado uruguayo en el ámbito cultural a mediados del siglo XX. Y que junto con la creación de otras varias instituciones culturales -Comedia Nacional, Escuela Municipal de Música, SODRE- responde a las políticas públicas de fomento a la educación y la cultura como idea de desarrollo social que caracterizaría al Estado benefactor de esos años. A partir de cierto clima intelectual de la época, que el batllismo integra, se da un estímulo a la actividad teatral, entendida como construcción colectiva de una identidad nacional, resultado del impulso modernizador de la democracia uruguaya de ese momento.

La EMAD lleva su nombre en homenaje a la actriz española Margarita Xirgu, de extensa trayectoria y reconocimiento, quien fuera su primera directora, desde su fundación hasta el año 1957. Es de destacar la temprana participación de las mujeres en el desarrollo de la Escuela. Primero a través de la emblemática

¹Tomado de la página web de la EMAD <http://www.emad.edu.uy>

Margarita Xirgu, quien tuviera una gran influencia en el teatro nacional como actriz e integrante estable del plantel de directores de la Comedia Nacional. A la que seguirían actrices y directoras de gran importancia para el quehacer teatral uruguayo como son Elena Zuasti, Estela Medina, Estela Castro, Maruja Santullo, por nombrar solo algunas (Migdal, 1999, p.16).

En un principio la EMAD se creó para formar a los actores que ingresaban a la Comedia Nacional, pero ese objetivo fue cambiando con el tiempo; hoy ese vínculo no es tan estrecho como en sus comienzos. La EMAD acompañará los grandes cambios de época, el declive del modelo batllista y el inicio de la militancia política y cultural tras la revolución cubana, el Mayo Francés del '68 y la nueva expansión globalizante que tenía su contrapunto en el cine y la televisión en lo que Migdal llama la década más sincretizadora de este siglo (Migdal, 1999, p. 14). En el año 1968 la EMAD empieza a funcionar en régimen de cogobierno y es la única unidad de la Intendencia de Montevideo que lo plasma de este modo.

Durante la década de los setenta permanece cerrada entre los años 1976 y 1978 como consecuencia de la dictadura. Sin embargo, no comienza su funcionamiento pleno hasta 1985 con la restauración democrática teniendo un desarrollo sostenido desde entonces con destacadas figuras del quehacer teatral en la dirección, la docencia y las trayectorias de sus egresados y egresadas. En la actualidad la EMAD continúa dependiendo de la Intendencia de Montevideo pero desde 2013 está asociada al Instituto Nacional de Bellas Artes (UDELAR). Cuenta con dos carreras: Actuación y Diseño teatral; una tecnicatura universitaria en Dramaturgia y una formación de posgrado en Docencia de teatro y Expresión corporal.

En cuanto medio de producción simbólica, el teatro es un acto social sujeto a las estructuras dominantes de la sociedad, sus marcos culturales y de representación. Las particularidades del medio teatral -heterogéneo, creativo, complejo- muchas veces dificultan el reconocimiento de las brechas de género ya que se intuye una supuesta paridad ligada a la noción de arte como espacio de libertad y autonomía relativa.

Desde la teoría de género y el feminismo se ha venido trabajando en la deconstrucción de los parámetros estéticos e ideológicos que forman parte de la creación artística en general, cuestionando los mecanismos de reproducción

de estructuras de dominación al interior de las prácticas artísticas, sus relaciones laborales y revisando el legado de la modernidad en torno al arte y la creación (Nochlin, 2001).

Ya desde la década de los setenta las artistas, creadoras, críticas e historiadoras feministas empezaron a cuestionar los valores universales de un arte masculino que había excluido la creación de las mujeres, a lo que siguió, “una re-evaluación de la vida de las mujeres como artistas que transcurrió en medio de debates acerca de la relación entre género, cultura y creatividad” (Chadwick, 1990, p.260).

Los estudios sobre las relaciones de género en el ámbito teatral muestran como señala Muñoz “dificultades específicas del mundo de las artes, como la reproducción de estereotipos, la tendencia a la ocupación de determinados roles y la limitación a determinadas funciones” (Muñoz, 2017, p.21).

Como formación artística, la actividad de la EMAD integra el campo de la producción teatral en su conjunto. En ese sentido, son varios los fenómenos que atraviesan el ámbito educativo artístico desde la perspectiva de género: la posición de las mujeres en la sociedad, los estereotipos culturales que impactan en las prácticas sociales y lo que se produce y se escribe en la creación escénica. Analizar el campo teatral desde la perspectiva de género implica de este modo, siguiendo a Lamas (1996), reconocer la distinción entre, la diferencia sexual, de las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual. Partimos del reconocimiento de la actividad teatral que se desarrolla en la EMAD como laboral, ya sea en su aspecto formativo, la actividad de las y los docentes, así como también las futuras trayectorias laborales de las y los egresados.

En tanto actividad laboral, la teatral está sujeta a las normas de inserción y participación diferenciada entre hombres y mujeres que se asienta en la división sexual del trabajo. Dicha división, históricamente determinada, expresa cómo se reparten las tareas del ámbito productivo y reproductivo entre varones y mujeres (Batthyány, et ál., 2018). En donde lo habitual es que se genere una correspondencia entre las tareas en la esfera doméstica de las trabajadoras y sus funciones en el mundo del trabajo asalariado (Lamas, 1996; Muñoz, 2017).

De esta manera, la perspectiva de género nos permitió un primer acercamiento hacia aspectos no tan evidentes como pueden ser la reproducción de estereotipos de género, la asignación tradicional de roles escénicos que vinculan a las mujeres con el mundo doméstico y las posibles trayectorias laborales diferenciadas entre mujeres y hombres derivadas.

A su vez, nos interesa problematizar el fenómeno de la desigual participación de las mujeres, no como un problema cuantitativo, de representación numérica de mujeres y hombres, que se solucionaría, por ejemplo, con una mayor cantidad de mujeres en la esfera pública y en cargos de dirigencia, sino como un problema cualitativo de desigualdad estructural, que asume a la sociedad en su conjunto como desigual, a partir del “diferente y jerarquizado papel que los hombres y las mujeres tienen dentro de la familia y la sociedad, y las consecuencias de esta asignación de papeles en el ciclo de vida, dificultan enormemente cualquier propuesta de igualdad” (Lamas, 1996, p.1) .

Para el caso de la EMAD, esto es relevante ya que es una institución con una sobrerrepresentación histórica de mujeres, en donde no hay un problema de ausencia de mujeres en la actividad teatral; es por ello que lo que importa revisar son las formas de reconocimiento, participación y representación que las mujeres tienen en ese ámbito. Por último nos preguntamos, sin poder profundizar en esta instancia sobre la problemática, qué modelos de creación se perpetúan o se proponen a partir de los lineamientos estéticos que se enseñan y los textos dramáticos que se eligen. La centralidad masculina y las limitadas maneras de la representación escénica femenina están en los debates de algunos feminismos que buscan evidenciar “las presunciones culturales sobre el género, la especificidad de los cuerpos y la diferencia sexual en el arte” (Castro Sánchez, 2018, p.24).

Al pensar estos temas en específico, concretamente en el ámbito cultural y artístico en Uruguay, resulta sustancial también dar cuenta de cuáles son los ejes articuladores en la producción de subjetividad que el campo del arte reproduce o produce bajo los parámetros culturales organizados en el binarismo mujer-hombre.

TEATRALIDADES, GÉNERO Y LUCHAS POR LA SIGNIFICACIÓN

A continuación presentamos un análisis descriptivo inicial de los datos recabados -censo y entrevistas- donde se muestra un breve análisis y algunas líneas de trabajo futuras en las cuales profundizar. Como se mencionó, se registró el total del alumnado desde la fundación de la escuela en el año 1949 hasta el 2017 y funcionariado docente y no docente en actividad a través de un censo que proveía datos por sexo, edad, ingresos y egresos. Se acotó el análisis a los últimos veinticinco años de funcionamiento de la Escuela, entre fines de la década de los noventa y hasta la actualidad. Las entrevistas fueron realizadas por muestreo teórico a egresados y egresadas de las carreras de Actuación y Diseño que concluyeron su formación en ese período; y a estudiantes mujeres y hombres de ambas carreras, docentes y funcionariado actual.

LOS INGRESOS A LA CARRERA DE ACTUACIÓN

En el siguiente cuadro se observa la cantidad de ingresos a la EMAD agrupados en décadas desde su fundación en el año 1949 hasta 2017, siendo mayoritariamente mujeres las que ingresan.

Las décadas de mayor ingreso en general, son las de los años ochenta y noventa. La primera, con 145 mujeres y 105 hombres, siendo también la década donde ingresan más hombres en la historia de la Escuela, hecho que coincide con la apertura democrática y el ambiente de libertad cultural y política que se vivía en ese momento. Luego, la década de los noventa con 148 mujeres y 79 hombres, cantidad que continúa más o menos estable de 2000 a 2017, reflejo del desarrollo sostenido que ha tenido el teatro nacional en general, el surgimiento de las llamadas “nuevas dramaturgias” y la consolidación de los teatros independientes nacidos en las décadas de los sesenta y setenta.

Se percibe también un ingreso alto de mujeres en la primera década de funcionamiento de la Escuela, del año 1949 a 1959, siendo casi igual a los ingresos de las dos últimas décadas, de 2000 a 2017. Una situación similar ocurre para los ingresos de los hombres: disminuyen considerablemente entre

los años 1960 y 1979, período con la entrada más baja para hombres y mujeres en la historia de la Escuela, coincidente con su cierre, fruto de la intervención de la dictadura militar entre los años 1976 a 1978.

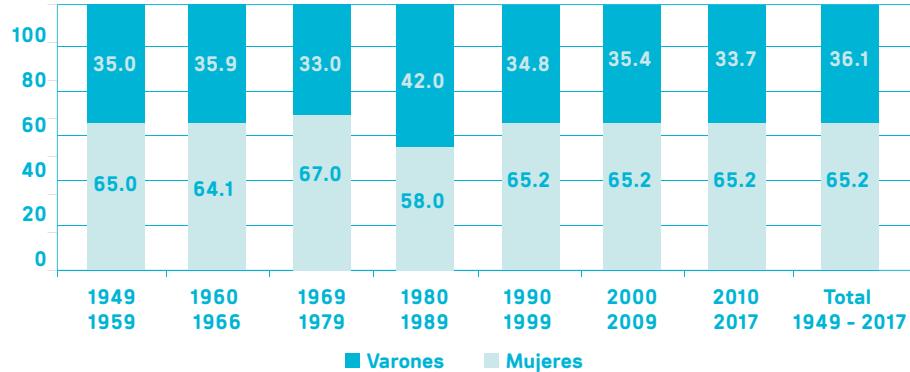
Tabla 4. Cantidad de ingresos de hombres y mujeres de la carrera de Actuación Teatral. Total 1949-2017

Años	Mujeres	Varones	Total
1949-1959	115	62	177
1960-1966	91	51	142
1969-1979	71	35	106
1980-1989	145	105	250
1990-1999	148	79	227
2000-2009	137	75	212
2010-2017	132	67	199
Total 1949-2017	839	474	1313

Fuente. Elaboración propia a partir de los registros de ingresos y egresos de la EMAD. * No se poseen datos entre los años 1966 a 1969.

El ingreso significativo de hombres, pero sobre todo de mujeres a la EMAD, en los primeros años responde a un momento histórico de nuestro país signado por el desarrollo de la vida civil y la ampliación democrática y modernizadora con un fuerte impulso estatal a la cultura y donde las mujeres empezaban a ocupar espacios de reconocimiento (Migdal, 1999, p.14). En el Gráfico a continuación se puede apreciar porcentualmente la feminización del ingreso a la carrera de Actuación, siendo que en todos los años las mujeres son más del 50% del total de ingresos.

Gráfico 11. Porcentaje de ingresos de hombres y mujeres en la carrera de Actuación Teatral. Total 1949-2017.



Fuente. Elaboración propia a partir de los registros de ingresos y egresos de la EMAD.

Como iremos desarrollando posteriormente, con respecto a la caracterización de la desigualdad en un ámbito con sobrerrepresentación de mujeres, desde un análisis cualitativo, en general se observó que las entrevistadas, tanto egresadas, como estudiantes, identificaban que esto no se traducía en un privilegio directo sobre las mujeres, sino lo contrario. De modo general la mayoría de las mujeres describe el ámbito teatral marcado por relaciones machistas históricas, con poco reconocimiento sobre su trabajo o menos respeto en relación a los roles masculinos, junto a la dificultad en realizar algunas actividades asociadas a los hombres, en especial la dramaturgia y en menor medida, las tareas técnicas.

“En el rol de directora tengo que demostrar capacidad para dirigir tres veces más que como docente. Si fuera hombre no tendría que demostrarlo. Así como tampoco nadie creyó que podía estudiar y ser madre. Si quería ser madre no podía ser artista. Hace mucho años igual, las cosas cambiaron, pero no tanto” (Mujer, Docente, 57 años).

A su vez, señalan que por más que existen desigualdades de género entre mujeres y hombres la percepción generalizada es que el ámbito teatral es más horizontal y equitativo, con más tolerancia a las disidencias que otros ámbitos.

A partir de lo señalado por las personas entrevistadas se identificaron tres aspectos más evidentes donde se expresa esta desigualdad: en la exaltación de los roles masculinos, en los estereotipos físicos y subjetivos asignados a las mujeres y en la escasa o nula puesta en escena de obras escritas por mujeres.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA CREACIÓN ESCÉNICA

Para la práctica teatral el trabajo con el cuerpo es fundamental. La apariencia física y la edad se vuelven elementos importantes en el desarrollo de la profesión y mucho más cuando se identifican con estereotipos. En general las y los entrevistados hacen referencia a que hay en la formación una fuerte impronta a formar intérpretes, actrices y actores que puedan amoldarse a cualquier papel y para ello es determinante un cuerpo que no se salga demasiado de la norma y responda a ciertos parámetros reconocidos de belleza. El llamado *Fisic du rol*, es decir el papel de acuerdo con un tipo físico determinado.²

“No era tan consciente en ese momento, pero sí tenía la sensación de que hay unos cuerpos que son para una cosa y otros, para otra. Y ver que ciertos personajes no eran para mí, por una cuestión de qué cuerpo, el físico para ese rol. Por ejemplo Julieta, nunca va a ser gorda y altísima, al lado de Romeo. No da. ¿Qué es ese cuerpo? ¿Qué estamos diciendo?” (Egresada, 33 años).

“Hay como ciertos personajes, roles armados, vuelven a aparecer ciertos roles, está la nena linda, el nene lindo, la gordita, el más afeminado, es como que se nota el patrón” (Hombre, estudiante, 23 años).

Para el caso de las mujeres entrevistadas comentan que los personajes femeninos están en general supeditados a los hombres y responden a estereotipos poco interesantes o vacíos de contenido. Y señalaron que durante su proceso de formación no eran muy conscientes de esas diferencias, que es una reflexión posterior y que muchas veces se sentían incómodas o fuera de lugar con las formas en cómo las mujeres eran representadas.

² Es lo que comúnmente llamamos el encasillamiento que tenía un actor en sus principales designaciones, de acuerdo al físico de cuerpo y cara llamado así, *Fisic du rol* (del francés :El papel de acuerdo a su figura)- consultado en www.teatralizarte.com.ar

“Estamos muy lejos en este ámbito de pensar en disidencia, durante la escuela y después de la escuela; hacemos de pelotudas, en ese sentido, sí tenemos que hablar de la diferencia entre varones y mujeres” (Egresada, 29 años).

Estas diferencias se hacen patentes también en las exigencias, expectativas y cantidad de trabajo en relación a la jerarquía de roles y coinciden que la diferenciación de roles por sexo es muy marcada y que va a determinar la cantidad y el tipo de trabajo que se tendrá durante la carrera.

“Tiene que ver con los arquetipos, no te dan clase de la misma manera por lo que se te pide. El arquetipo de tipo es más respetado, el lugar en el que te ponen como actriz es muy estancado” (Egresada, 29 años)

En relación a las formas de la exaltación masculina, algunas de las personas entrevistadas señalan que ante la necesidad de hombres para los roles protagónicos y la poca cantidad que entran, ellos cobran mayor relevancia.

“Cuando somos mayoría mujeres y hay seis varones, es más fácil conocerlos a ellos, son una minoría, lucen. Esto te lo decían entrando a la Escuela; los varones tienen más chance de entrar que vos, son muy cotizados. Hay menos varones y por más malo que sea, tiene espacio. Somos mayoría pero los privilegios venían por ahí. Tuve unos compañeros maravillosos, pero las dinámicas de la institución los ponían en ese lugar” (Egresada, 33 años).

Esta situación concuerda con la mayor variedad y cantidad de personajes masculinos que suelen aparecer en las obras teatrales y que para la mayoría de las mujeres entrevistadas, ofrece más posibilidades de desarrollo creativo en el transcurso de la formación para los hombres, como también, en las trayectorias laborales posteriores³. De lo que se infiere que las mujeres

³ En relación a la situación profesional de actrices y actores ver el estudio de Romina Parodi sobre relaciones de género en las artes escénicas en el que se comprueba una mayor oferta laboral femenina y una menor demanda de personajes femeninos en comparación con los masculinos. “Esto quiere decir que el mercado laboral teatral se encuentra saturado para las mujeres, ya que no logra absorber toda su mano de obra ofrecida, mientras que para los varones es insuficiente pues es frecuente recurrir al llamado de actores “extra-elenco” para la representación de obras.”(Parodi, 2012, p. 48)

entrevistadas no se ven representadas de maneras válidas y diversas por los papeles disponibles y sus contenidos. Y que hay menos posibilidades de trabajo posterior para las mujeres que para hombres.

DE QUIÉN ES LA VOZ

En directa relación con los estereotipos de género está la elección de los textos dramáticos con los que se trabaja. El programa de estudio de la EMAD explicita que la formación actoral tiene un fuerte énfasis en las formas tradicionales, con especial interés en el verso español y la tragedia griega⁴. Desde una perspectiva de género, esta elección de textos dramáticos por sobre otras elecciones estéticas determinará qué tipo de roles escénicos se eligen, qué concepciones de cuerpos se muestran, qué fiscalidades asociadas a qué ideas de ser hombre o mujer y por ende qué conflictos y relaciones de género se ponen en escena.

En ese sentido, la mayoría de las y los entrevistados reconocen que se trabajan escasamente textos escritos por mujeres o con un mayor protagonismo femenino, como tampoco se profundiza sobre el teatro contemporáneo para mostrar otras relaciones y temáticas vinculadas con la realidad latinoamericana. El plan de estudios le da un peso importante a los textos del teatro universal, los llamados “clásicos” que privilegian la mirada masculina como norma desde una perspectiva occidentalizante⁵ (Parodi, 2012, p.48).

“Trabajás mucho texto clásico y arquetipos, los arquetipos femeninos y lo que está escrito por la historia de la literatura universal. Las mujeres ocupan determinados lugares de la fragilidad, lo femenino o la mujer vengativa o porque le mataron un hijo o algo relacionado a un hombre. Como que la deshumaniza” (Egresada, 29 años).

4 Tomado de la página web de la EMAD <http://www.emad.edu.uy/ensenanza/carrera-actuacion.html>

5 Un ejemplo de la relación entre elección de textos dramáticos y relaciones de género está en la exclusión de las mujeres de la vida política en la Grecia Arcaica, es así que “en el teatro griego los actores eran hombres en su totalidad. Los adolescentes y los jóvenes eran los encargados de representar a las mujeres por sus características corporales y su voz aguda, su vestimenta era acorde a las que usaban las mujeres, en tonos tenues y suaves, y usaban máscaras finamente decoradas para la representación”. Segura González, R. 2019)

En general, las personas entrevistadas, tanto hombres como mujeres, concuerdan que parte del plan de estudios de la EMAD no responde en su cabalidad con las exigencias del medio una vez egresados. En la medida que el requerimiento actoral posterior tiene que ver con un teatro más contemporáneo; opinan que hay un desfase generacional, entre lo que acontece en la Escuela en términos de creación escénica y la realidad social actual donde los debates feministas y las reivindicaciones alrededor de las desigualdades de género forman parte de la agenda política del momento no solo en Uruguay. En ese sentido, desde una mirada relacional de género surge la interrogante sobre el tipo de arte que se produce, si se intenta romper con los estereotipos de género de un teatro más tradicional y cuáles son las dramaturgias actuales que buscan plantear una forma no dominante del relato por fuera de la óptica androcéntrica que responde a la idea de sujeto universal.

“No he visto en los programas que hayan cambiado mucho en los últimos años y no hay perspectiva de género en los programas de estudio, no se piensa desde ese lugar. No se exige que se piense desde ese lugar” (Egresada, 30 años).

“Los textos que trabajamos eran relatos de varones, todas las dramaturgias que se elegían. Habilitaría una revisión del programa en general; para qué se sigue haciendo eso. Pero cuando salís de la EMAD lo que hacés son otras cosas, ver si no hay un correlativo contemporáneo que te permita trabajar esa dimensión de otra manera. Siempre se ha hecho así. ¿Qué sentido tienen ahora esos contenidos? hay una cosa muy tradicional que se va perpetuando” (Egresada, 33 años).

Las diferencias generacionales, para muchas de las personas, es un factor transversal que determina la práctica teatral. En las generaciones anteriores hay más reticencia en abordar las cuestiones de género y reproducirían cierta forma tradicional de hacer teatro en donde el estereotipo o arquetipo está muy presente. Mientras que las generaciones más jóvenes tienen más conciencia de las desigualdades entre hombres y mujeres en la práctica teatral y buscan otros paradigmas estéticos, hablar de otras cosas. Existe tanto para mujeres como para hombres la percepción de la tensión o conflicto entre las concepciones tradicionales, catalogadas de estáticas o repitiendo modelos “de otras épocas”, y un pensamiento que busca ser crítico al preguntar por el cambio y la relación actual entre teatro y sociedad. Puntualmente dos de las

personas entrevistadas señalan que hay una expectativa en que los textos escritos por mujeres tengan una mirada crítica y esto no necesariamente ocurre de esta manera, siendo el peso de lo generacional más determinante.

“Son muy pocos los textos de mujeres que se ponen. Dentro de las dramaturgas que conocemos hay un grupo de mujeres que pactan políticamente, que tiene que ver con textos que no quiebran, coincide con la visión y las propuestas con el orden establecido. Hay una generación más joven, que tiene que ver en cómo decir, con perspectivas buenísimas. Respondiendo con otros tiempos y otras necesidades por fuera del teatro independiente que conocemos” (Egresada, 33 años)

El escaso montaje de obras escritas por mujeres se entronca con la dificultad histórica que han tenido las mujeres de acceder a ciertas actividades, en especial la dramaturgia. Pese a que esta dificultad ha ido disminuyendo en los últimos años en que han aparecido jóvenes dramaturgas así como una mayor difusión y circulación de textos escritos por mujeres, sigue siendo mayoritario el teatro escrito por hombres y por ende el prestigio asociado a la creación y a la jerarquía de la autoría⁶.

Según datos de SUA sin publicar, de un total de 217 obras estrenadas en 2018, 155 son de autores, 49 de autoras y 13 obras comparten autoría⁷.

Como vemos, hay una marcada diferencia de montajes con textos escritos por hombres que escritos por mujeres, siendo mayormente los textos escritos por hombres lo que se ponen en escena. Este hecho es relevante, ya que las narrativas están vinculadas a los contextos y las vivencias de los sujetos que escriben, por lo tanto son portadores de significado. Si los textos que forman

⁶ Cabe destacar que en 2016 la EMAD llevó adelante un concurso para dramaturgas jóvenes con el objetivo de “conocer las distintas visiones que las mujeres tienen de sí mismas y del mundo que habitan. La perspectiva de género no es una condición temática sino solo una delimitación para establecer la identidad de este llamado y su objetivo de visibilidad de la producción de mujeres jóvenes”. Tomado de documento facilitado por la EMAD, 2019.

⁷ Datos sin publicar generados a partir de información de AGADU procesada por SUA por María José Morales para el Diploma en Género y Políticas de Igualdad, 2019.

parte de los procesos creativos son mayoritariamente masculinos estarán sujetos en mayor o menor medida a valores, actitudes, formas de vida que correspondan a la forma dominante, reproduciéndola.⁸

EL TEATRO COMO EXCEPCIÓN

Desde el análisis cualitativo observamos una opinión generalizada que expresa la existencia de formas sutiles de la desigualdad basada en género y se reconoce que el teatro también es influido por inequidades históricas, ya sea en el proceso de formación artística en la EMAD como también en las posteriores trayectorias laborales.

Sin embargo, esta percepción convive con la idea que el ámbito teatral es diferente en relación a otros ámbitos sociales en cuanto a unas relaciones más justas y equitativas. Y que las características intrínsecas del campo artístico también generan relaciones diferentes, menos violentas, menos estereotipadas y más horizontales que otros espacios sociales caracterizados como “la vida real”.⁹

“El teatro es una excepción. Lo que es la vida real u otros ámbitos de estudio o trabajo, noto que hay una diferencia grande, sobre todo frente al machismo” (Hombre, estudiante, 29 años).

8 Un esfuerzo significativo de visibilización de las dramaturgias escritas por mujeres es el proyecto de investigación Dramaturgia Uruguaya 1930-1973 de la editorial Salvadora Editora de reciente publicación.

9 Esta percepción coincide con lo expresado en la relatoría del Simposio Internacional Las hermanas de Shakespeare. Perspectivas de género en el teatro. “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.” Dirección del Departamento de Cultura de la IM, Teatro Solís, Montevideo, 2017. Y con los resultados de la investigación sobre relaciones en la práctica laboral del teatro en Chile, “en donde en general se reconoce el teatro como un sector en el que existe menos discriminación entre hombres y mujeres, si se compara con otros ámbitos laborales”. (Muñoz, 2017, p. 165)

“Hay un cambio paradigmático frente al género, lo que tiene el arte es que rompe un poco. Las personas estamos más conectadas, por más que existe el acoso, el machismo está presente, compartimos baños, duchas, nosotros trabajamos el cuerpo, ciertas visiones, paradigmas que están derribados, no digo cien por ciento, es una cuestión generacional también” (Hombre, estudiante, 23 años).

A su vez, sobre esta percepción se aprecia una marcada diferencia entre hombres y mujeres, ya que los hombres declaran que en el ámbito teatral se sienten más cómodos frente a otros espacios que catalogan de mucho más machistas y competitivos. En casos puntuales, se menciona también la mayor libertad que experimentan en sus elecciones sexuales que son más aceptadas y menos cuestionadas que en otros lugares.

En contraste, las mujeres declaran que el ámbito teatral no se escapa a las lógicas machistas transversales a la sociedad en su conjunto. Y que solamente toman formas características del campo en las que han vivido, como en otros ámbitos, situaciones de acoso, de humillación, de limitación de su práctica, además de los marcados estereotipos físicos y subjetivos que limitan su reconocimiento y diferencia. Y que son las mujeres, en su carácter de subordinadas, las que pueden hablar o manifestar cabalmente las formas de opresión que se viven en el ámbito teatral.

“Solamente puede hablar con propiedad de eso una mujer. No hay una sociedad más negadora que la nuestra. Todos dicen ‘yo no’. Tiene que ver con la lógica esa de que no es tan terrible. Que lo naturalicemos no lo hace menos terrible” (Egresada, 42 años).

Dos de las entrevistadas hacen referencia también a la vigencia de paradigmas de creación teatral que entienden el arte distanciado de la moral y donde lo políticamente incorrecto puede ser artísticamente seductor, generando discurso y prestigio. En ese sentido el teatro no sería una excepción de los procesos de significación colectiva y por ende sujeto a las jerarquías del binomio hombre-mujer.

“El arte no zafa nada. Tampoco creo en el matriarcado como un discurso alternativo. No quiero lo mismo” (Egresada, 42 años).

A su vez, de modo general se señala que ha habido muchos cambios frente a la subordinación de las mujeres y que este fenómeno ha tomado visibilidad con la presencia de acciones para cambiarla, ya sea por parte de las mujeres como de los hombres. Esto concuerda con la definición de subordinación de las mujeres como “carencia de prestigio tanto del genérico como de las actividades y espacios relacionados con él, así como por la falta de poder (aunque no de resistencia), entendido como la inhabilitación simbólica para autogobernarse”. (Serret, 2000, pp. 145 -158).

“Por otro lado, hay una movida súper grande de mujeres que están animándose a tomar esos roles, esta es mi dramaturgia, esta es mi dirección y abrazando todo lo que conlleva eso, abrazando la maternidad. Asumir eso, más cuando sigue pasando, por suerte cada vez menos, que cuando una mujer está manejando algo, se la cuestiona totalmente diferente a que si un varón lo hace. El lugar de respeto que no se le da; nos estamos animando a pensar alternativas y de cómo poder habitar esos espacios nuevos” (Egresada, 33 años).

En el sentido de los cambios en la institución, varias de las personas entrevistadas expresan que pese a que hay una tendencia a la reproducción de roles de género catalogados como “clásicos” también existen espacios en los que se permiten otras libertades y donde esos estereotipos a veces no se perpetúan y se establecen diversas maneras de abordar la creación.

“Lo que veo no es la misma escuela de los años setenta, ochenta o sesenta. Creo que ha cambiado mucho la Escuela, una brecha desde que abrió y cerró con la dictadura. La Escuela ha entrado en una gran transformación. No deja de haber personas grandes en la institución. Es un intercambio, hay personas de muchas edades, con otros aires, hay movimiento, el director es joven” (Hombre, estudiante, 23 años).

A lo largo del estudio aparece también la percepción que el talento funciona como igualador y que la creación está, de alguna manera, por fuera de la división sexual del trabajo que adjudica roles a las mujeres tradicionalmente feminizados -cuidados, educación, limpieza- y a los hombres roles estipulados como masculinos asociados a la producción. De este modo, que cada obra representa a su modo, el conflicto, la discusión colectiva, más allá de las tensiones en las relaciones de género.

“Cada obra es debatida, se trabaja el conflicto de lo humano, no importa si son hombres o mujeres, pero si sucede que el conflicto es machista, bueno, arrojará luz” (Hombre, docente, 50 años).

LOS EGRESOS EN LA CARRERA DE ACTUACIÓN

En la siguiente Tabla, podemos observar la cantidad de personas que han egresado de la EMAD por décadas desde su fundación. Es notoria una disminución en la cantidad de egresos frente a la cantidad de ingresos; aproximadamente la mitad de los que ingresan concluyen su formación, tendencia que permanece estable en todas las décadas.

Tabla 5. Cantidad de egresos de hombres y mujeres de la carrera de Actuación Teatral. Total 1949-2017

Años	Mujeres	Varones	Total
1949-1959	49	29	78
1960-1966	26	18	44
1969-1979	33	25	58
1980-1989	81	50	131
1990-1999	105	49	154
2000-2009	97	53	150
2010-2017	41	18	59
Total 1949-2017	432	242	674

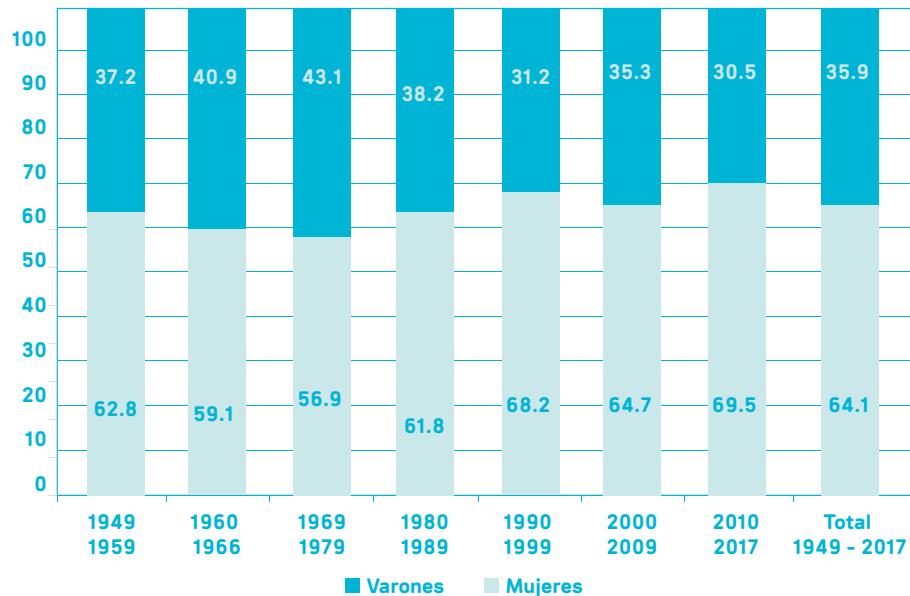
Fuente. Elaboración propia a partir de los registros de ingresos y egresos de la EMAD. No se poseen datos entre los años 1966 a 1969

De un total de 839 mujeres que han ingresado a la EMAD, egresan 432, y de un total de 474 hombres ingresados, egresan 242. El período con una menor cantidad de egresos es el que va de 1960 a 1966 y el de mayor egreso es el de 1990 a 1999. A su vez, el período de 2010 a 2017 es donde la diferencia entre egresos e ingresos es más marcada.

En términos porcentuales hay un aumento sostenido de egresos de mujeres a lo largo del tiempo.

Si se considera la proporción de mujeres que egresaron sobre el total de egresados, se observa, al igual que en los ingresos una fuerte feminización de los mismos. Sin embargo, cuando se comparan los ingresos con los egresos, veremos cómo durante años los varones tuvieron trayectorias más “exitosas” que las de mujeres.

Gráfico 12. *Porcentaje de egresos de hombres y mujeres de la carrera de Actuación Teatral. Total 1949-2017.*



Fuente. Elaboración propia a partir de los registros de ingresos y egresos de la EMAD.

Ante la diferencia entre ingresos y egresos, cabe preguntarnos por los motivos en que no se concluye la carrera y si hay causas diferenciadas entre mujeres y hombres. Algunos entrevistados/as reconocen frente a este hecho que la falta de trabajo como actriz o actor y la gran carga horaria de la carrera desaniman a concluir.

Tabla 6. Cantidad de egresos de hombres y mujeres en la carrera de Actuación Teatral. Total 1949-2017

Años	Mujeres	Varones	Total	Brecha diferencia ingresos/egresos M-V
1949-1959	42,6	46,8	44,1	-4,2
1960-1966	28,6	35,3	31,0	-6,7
1969-1979	46,5	71,4	54,7	-24,9
1980-1989	55,9	47,6	52,4	8,2
1990-1999	70,9	62,0	67,8	8,9
2000-2009	70,8	70,7	70,8	0,1
2010-2017	31,1	26,9	29,6	4,2
Total 1949-2017	51,5	51,1	51,3	0,4

Fuente. Elaboración propia a partir de los registros de ingresos y egresos de la EMAD. Es de señalar que no se poseen datos entre los años 1966 a 1969

Fuente. Elaboración propia a partir de los registros de ingresos y egresos de la EMAD.

Si se toma como 100% el total de ingresos, se puede observar que desde 1949 a 1979 las carreras de los varones fueron más “exitosas” ya que el porcentaje de egresos es mayor al de las mujeres. La década más crítica para las mujeres es la de los años setenta, donde la diferencia entre el total de mujeres que ingresaron a la EMAD y las que egresaron es 25 puntos menor a la de los varones que ingresaron y egresaron (71,4%). Esto cambia desde la década de los ochenta en la que se reciben proporcionalmente más las mujeres.

Tabla 7. Cantidad y porcentaje de egresos por sexo en la EMAD. Total, 2000-2017

	Mujeres	Varones	Total
Cantidad	138	71	209
Porcentaje	66,0	34,0	100

Coincidiendo con la tendencia de ingresos, en la siguiente Tabla se muestra la cantidad de personas egresadas de la carrera de Actuación entre 2000 y 2017. En este período la mayoría que egresa pertenece a mujeres, casi el doble en relación a los hombres. A partir de estos datos indagamos por las trayectorias profesionales de las y los egresados de la Escuela y sus proyecciones laborales. Y qué cargos, roles y funciones cumplen en el campo teatral al terminar la formación y si hay posibilidades equitativas de desarrollo. Así como también cuál es su relación con las instancias de organización colectiva y de defensa de derechos.

TRAYECTORIAS LABORALES

Al consultar sobre la percepción de las proyecciones y condiciones laborales, se explica que hay poca expectativa de poder trabajar y solventar la vida de actriz o actor cuando se termina la carrera, situación que resulta igual para mujeres que para hombres. Señalan por un lado, que las dificultades de conseguir trabajo a nivel personal, tienen que ver con las posibles limitantes que los estereotipos físicos vinculados con parámetros de belleza y juventud generan. Situación más determinante para las mujeres que identifican mayores presiones en relación al aspecto físico. Y por otro, con las circunstancias en cómo se configura el campo teatral nacional y su fuerte peso estatal. Los principales problemas señalados aluden a las becas y fondos estatales que solo cubren los gastos de la producción teatral y no alcanzan para solventar la vida. Y que los espacios de actuación como los teatros independientes por ejemplo, o la Comedia Nacional, suelen ser espacios cerrados o de difícil acceso en los que no hay expectativas de ingresar.

Cabe resaltar que para muchas de las personas entrevistadas estos espacios de actuación no son tampoco una opción en términos artísticos, transformándose el vínculo histórico entre la EMAD y la Comedia Nacional. Estas últimas dificultades atraviesan tanto a mujeres como a hombres sin pronunciarse grandes diferencias por género.

En algunos casos, la formación actoral se piensa como un complemento de otras actividades laborales relacionadas no necesariamente a la creación artística, entre las que se destaca la docencia, alternativa que se vuelve una opción laboral deseable para muchas de las personas entrevistadas. Otros declararon que es una formación complementaria dentro de un campo mayor de intereses vinculados con la producción artística. A su vez algunas personas expresaron que tienen actividades laborales no vinculadas al quehacer teatral que les permiten tener una mayor estabilidad económica.

“La palabra artista da como miedo. Trabajador también. Te da como vergüenza decir que sos actor. Un título no dice mucho pero bueno, algo te da. En mi generación tengo compañeros que se ven dando clases, están para la educación, en su mayoría” (Hombre, estudiante, 23 años).

“Estudié varias cosas pensando en eso, hago un poco de todo y voy armando el panorama laboral, lo tenía muy consciente, no tengo la expectativa de vivir de la actuación. Sé que la actuación no me va a dar trabajo, pero me interesan otras cosas a las que también me dedico” (Hombre, estudiante, 27 años).

En general, las personas entrevistadas consideran que algunas de las dificultades en las trayectorias laborales antes mencionadas se aminoran si se generan espacios colectivos de trabajo que les permitan hacer lo que quieren, repartirse tareas de modo equitativo que respondan a sus necesidades. En ese sentido hay una comprensión del teatro como un ámbito colectivo.

Desde la perspectiva de género, otra de las dificultades señaladas para pensar las proyecciones laborales tiene que ver en cómo se instalan las jerarquías entre actores y actrices y quienes ocupan roles de dirección. Las presiones y exigencias que se dan en el período de formación se trasladan o se tornan similares en el campo laboral donde la figura del director es relevante para el desarrollo profesional posterior.

En general las mujeres mencionan que, aunque haya más mujeres dirigiendo, es un rol mayoritariamente masculino ligado a las nociones tradicionales de maestro, que es quien elige, a quién y cómo se trabaja.

“En la actuación hay como otros parámetros que a veces es difícil darte cuenta de lo que está pasando, pero que pasa. Con esto de ser bueno o no, vas a tener trabajo o no. Hay un tema con la obediencia. No queda muy claro a veces cuánto podés opinar sobre lo que estás haciendo sin desobedecer lo que te dice un director que en un futuro va a trabajar con vos” (Egresada, 33 años).

Para varias de las entrevistadas la elección por la maternidad se torna difícil, ya sea para poder terminar la carrera y cumplir con la carga horaria requerida, o porque egresando repercute laboralmente en los posibles papeles a obtener, en la compatibilización de horarios que por lo general son nocturnos (ensayos y funciones) y en la trayectoria o posicionamiento que se ha logrado construir. Las mujeres con hijos tienden a una participación discontinua en la creación escénica, una intermitencia o períodos de inactividad laboral lo que puede

llegar a suponer para ellas el retiro parcial o total del trabajo. Esta situación no es exclusiva para el campo artístico, pero es asumida como una dificultad para quienes tienen hijos/as o como un miedo en las mujeres que se preguntan por la posibilidad de la maternidad ante el tiempo requerido para las tareas de cuidados. Estas preocupaciones no aparecen del mismo modo en los varones, que en principio no ven limitada su carrera por la paternidad.¹⁰

Ante la pregunta sobre la defensa de derechos laborales y la sindicalización durante la formación actoral y después del egreso, se señala una escasa o nula relación con instancias de organización colectiva y en especial con la Sociedad Uruguaya de Actores (SUA). También un cuestionamiento a los modos de funcionamiento del sindicato como reproductores de lógicas machistas.

“No hay vínculo con SUA, no hay por parte de SUA una explicación sobre derechos o acercamiento, ni tampoco veo mucho interés como estudiantes o un sentido de pertenencia con el sindicato” (Mujer, estudiante, 24 años).

Este aspecto es relevante si consideramos las instancias colectivas de organización como procesos de reivindicación, problematización y defensa equitativa de derechos frente a situaciones injustas que son atravesadas también por el género.

¹⁰ Según Batthyány y Scavino (2017) en Uruguay la organización del trabajo entre varones y mujeres continúa con los patrones de la clásica división sexual del trabajo en Occidente, en donde los varones son los encargados de la provisión económica y las mujeres cuidadoras y encargadas del ámbito doméstico.

INGRESOS A LA CARRERA DE DISEÑO TEATRAL

En la **Tabla 8** vemos el total de personas que ingresan a la carrera de Diseño Teatral de la EMAD por décadas. De un total de 559 ingresos de personas, 404 son mujeres y 155 hombres.

Tabla 8. *Ingresos a la carrera de Diseño según sexo.*

Total, 1980-2017

Año	Mujeres	Varones	Total
1980-1989	61	51	112
1990-1999	67	34	101
2000-2009	127	28	155
2010-2017	149	42	191
Total 1969-2017	404	155	559

Fuente. Elaboración propia a partir de los registros de ingresos y egresos de la EMAD.

Nuevamente, se observa que del total de ingresos la mayoría corresponde a mujeres. Aunque es evidente que el porcentaje de mujeres en ingresar a la carrera de Diseño fue aumentando desde 1980 hasta 2017 de manera significativa, pasando del entorno del 54% al del 73% en promedio.

Gráfico 13. *Porcentaje de ingresos a la carrera de Diseño según sexo.*

Total 1980-2017.



Fuente. Elaboración propia a partir de los registros de ingresos y egresos de la EMAD.

El tránsito de 2010 a 2017 es el que muestra el mayor ingreso de mujeres a la carrera, seguido del período que va de 2000 a 2009. Sin embargo, cuando se observa el porcentaje de mujeres sobre el total de ingresos, es en la década de los años 2000 donde proporcionalmente son más mujeres (82%).

Se destaca una marcada diferencia entre los ingresos de mujeres y de hombres para el período 2000-2017; diferencia menos significativa para el período 1979-1989 y el de 1990-1999.

El período de ingresos más bajo para los hombres es el que va de 2000 a 2009 y el de mayor ingreso coincide con el comienzo de la carrera, de 1979 a 1989. Históricamente, se ha identificado la realización y el diseño teatral -asociados a ciertos rubros técnicos como la iluminación, la escenografía o el sonido- con roles masculinos, sin embargo, el gráfico muestra que hay un sostenido ingreso de mujeres a la carrera desde su inicio en el año 1979.

En el siguiente gráfico se observa la cantidad de personas que ingresan a la carrera de Diseño teatral entre los años 2000 y 2017 manteniéndose un mayor ingreso de mujeres.

Gráfico 14. Cantidad de ingresos de hombres y mujeres en la carrera de Diseño Teatral por décadas.



Fuente. Elaboración propia a partir de los registros de ingresos y egresos de la EMAD.

En ambos gráficos podemos ver cómo en los últimos veinte años son las mujeres las que se forman mayormente en esas áreas tradicionalmente ocupadas y asociadas a los hombres. Al consultar por la opinión relativa a las desigualdades de género durante la etapa de formación de la carrera,

en general aparece una diferencia entre las relaciones en la Escuela con la realidad laboral posterior. Las relaciones durante la formación son catalogadas como de “bastante equitativas” y no se señalan grandes diferencias entre hombres y mujeres. La percepción de mayor desigualdad es referida al mercado de trabajo y las relaciones que se establecen en la práctica profesional posterior.

“Se generó un ambiente favorable para que yo no fuera consciente que ser iluminadora era masculino. Yo nunca entendí que había como un género dentro de las profesiones, nunca lo entendí hasta que me tuve que enfrentar con la realidad. En ese microclima para mí era lo mismo, éramos todas nenas. No tenía un varoncito de comparación. Era el varoncito. Me transformaron en un niño. Obviamente además en ese momento no era consciente de nada” (Egresada, 42 años)

Para las entrevistadas la cuestión generacional vuelve a ser en el área del Diseño teatral, también transversal a la desigualdad de género, ya que hay una marcada diferencia entre las personas de generaciones anteriores con las contemporáneas en términos estéticos, de necesidades pedagógicas y de formación.

Puntualmente, dos de las entrevistadas comentaron sobre el relativo desarrollo reciente del Diseño teatral en nuestro país, como discurso estético y artístico diferenciado de lo técnico. Esto genera un vínculo más cercano y de continuidad entre los primeros maestros, todos ellos hombres, y las generaciones más recientes de mujeres egresadas que se inician en el mercado laboral. Cabe preguntarse cómo se establecen esas continuidades entre generaciones previas y las actuales: si hay equidad de género en los lugares de formación y producción teatral en las generaciones que le siguen a los iniciadores del Diseño teatral de nuestro país. Entendido el Diseño teatral como un ámbito diferenciado y con un desarrollo profesional propio.

En este sentido existe la percepción, que coincide con la clásica división sexual del trabajo, que en los rubros como iluminación o escenografía, profesiones tradicionalmente masculinas, los docentes son todos hombres. Y en los rubros asociados a las mujeres como vestuario y maquillaje, las docentes son mujeres. Así como también señalan que hay más docentes hombres en áreas como iluminación y escenografía.

Según datos de la EMAD, de los docentes en actividad 2018-2019 que imparten materias de Diseño teatral, 5 son mujeres y 11 son hombres. En el área de iluminación específicamente, no hay docentes mujeres y vestuario la imparten 2 mujeres y 1 hombre.

Estos datos podrían estar hablando de una segregación laboral horizontal por género al asociar ocupaciones o roles marcadamente femeninos o masculinos abonando a una desigual oportunidad en el desarrollo profesional posterior a la carrera¹¹.

“Tiene que haber docentes mujeres si no me estás marcando la cancha y me estás diciendo lo que tengo que hacer, me estás calificando. Entonces son machitos que forman machitos, que después dan clases a otros machitos y así. Y eso es grave. Antes no te dabas cuenta y no importaba pero hoy en día es grave” (Egresada, 32 años)

Esta situación es catalogada como injusta y genera malestar. Se entiende a la docencia como un espacio de cierto poder y reconocimiento, además de una fuente de trabajo relativamente estable, en mayoría integrada por hombres. Es de destacar que para las personas entrevistadas estas reflexiones sobre la desigualdad de género se hacen a posteriori de la formación, que en su momento no eran conscientes. Y para el caso de los que aún no egresan son temas conversados y discutidos, pero todavía prevalecen tabúes.

EGRESOS EN LA CARRERA DE DISEÑO TEATRAL

La Tabla a continuación muestra la cantidad de egresos en la carrera de Diseño Teatral por décadas desde la creación de la misma en el año 1979. Siguiendo con la tendencia de ingresos, se observa una mayor cantidad de mujeres que egresan en relación a los hombres. De un total de 202 personas egresadas, 151 son mujeres y 51 son hombres, aproximadamente tres veces más mujeres. Llama la atención que en el período 2000-2009 el egreso de mujeres es el mayor en toda la historia de la carrera, hecho que concuerda con el aumento de ingresos para el mismo período. A su vez la cantidad de egresos disminuye considerablemente para el período 2010-2017, tanto para hombres

¹¹ Para más datos en relación a la segregación laboral por género en las artes escénicas ver Parodi, R. (2012) *El género en escena* Idem.

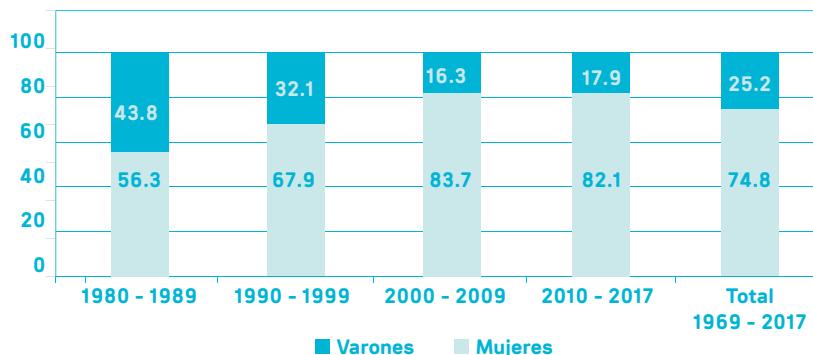
como mujeres, siendo la década de la menor cantidad de egresos. Situación que no concuerda con la cantidad de ingresos para el mismo período. Cabría rastrear los posibles motivos de estas marcadas diferencias entre ingresos y egresos para el período 2010-2017.

Tabla 9. Cantidad de egresos en hombres y mujeres de la carrera de Diseño Teatral por décadas. Total, 1979-2017

Años	Mujeres	Varones	Total
1979-1989	27	21	48
1990-1999	19	9	28
2000-2009	82	16	98
2010-2017	23	5	28
Total 1979-2017	151	51	202

Fuente. Elaboración propia a partir de los registros de ingresos y egresos de la EMAD.

Gráfico 15. Porcentaje de egresos de hombres y mujeres de la carrera de Diseño Teatral por décadas. Total, 1979-2017.

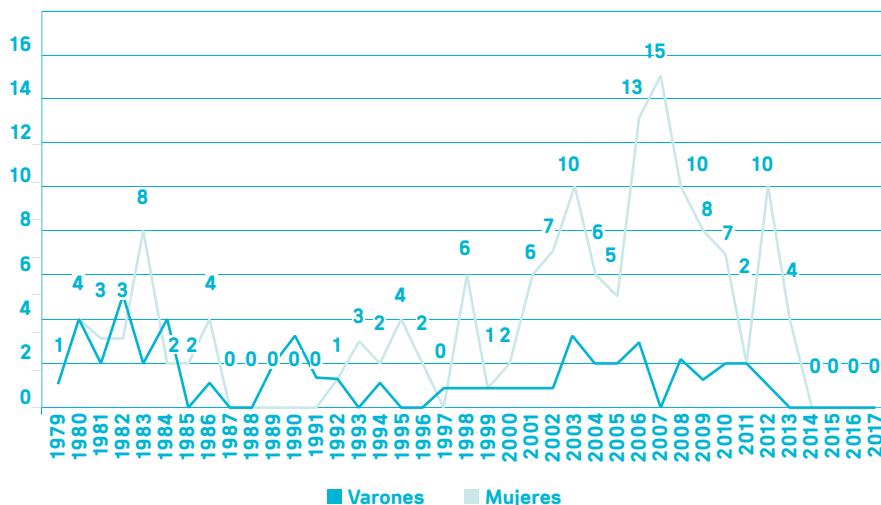


Fuente. Elaboración propia a partir de los registros de ingresos y egresos de la EMAD.

En el siguiente Gráfico se muestra la cantidad de personas que egresaron de la EMAD entre los años 2000 y 2017. Observamos que egresaron 105 mujeres y 21 hombres. Surge la interrogante de cómo se desarrollan las trayectorias laborales después del egreso y si efectivamente son mujeres en la misma proporción de las que egresan, las que se desenvuelven en el ámbito teatral

como diseñadoras y realizadoras teatrales. O si en esos roles continúa la tendencia hacia los hombres, es decir, si el ingreso al mercado laboral de diseñadoras teatrales es proporcional a los egresos en esas áreas.

Gráfico 16. *Porcentaje de egresos de mujeres y hombres de la carrera de Diseño Teatral 1997-2017*



Fuente. Elaboración propia a partir de los registros de ingresos y egresos de la EMAD.

Para algunas entrevistadas, frente a esta interrogante, es evidente que pese a que hay una mayoría de mujeres egresadas de la carrera de Diseño Teatral, no repercute en mayores posibilidades de trabajo para ellas. Y coinciden en que aunque el campo teatral les ha dado cada vez más lugar a las diseñadoras todavía sigue siendo un ámbito caracterizado por la presencia de hombres.

Agregan también que si bien ingresan menos hombres que mujeres, los hombres son los que se mantienen más estables en el circuito teatral. Situación que concuerda con el estudio realizado a integrantes de SIDARTE en Chile, donde se observa que si bien es mayoría de mujeres durante el momento de la formación, la tendencia se invierte en el mundo laboral (Muñoz, 2017). Y con los datos recabados por Parodi (2012) en donde, salvo en el diseño

de vestuario, la predominancia de hombres es mayor a la de mujeres en los ocho cargos de la producción teatral analizados, siendo el Reparto el sector donde habría una mayor equidad participativa en relación a los otros cargos (Parodi, 2012).

En relación a las proyecciones laborales, señalan que hay más trabajo como técnico que como diseñador. Es decir que hay en el Diseño teatral una dimensión artística y otra técnica que tiene salidas laborales diferenciadas. Y comentan que en continuidad con esa realidad, la Escuela por más que posee un discurso estético, busca formar técnicos para los teatros.

A su vez, desde el punto de vista del campo laboral actoral, la percepción es que los diseñadores tienen más posibilidades laborales que las actrices y actores. Situación que explican por la necesidad de diseñadores y diseñadoras profesionales para las instituciones culturales estatales dedicadas a mostrar la creación escénica.

“Nosotros los actores sabemos que no tenemos trabajo, pero la gente de diseño sí, tienen otro vínculo laboral. Ellos sí tienen trabajo; el campo laboral para la gente que hace Diseño teatral es mucho mayor que para la actuación” (Egresada, 29 años)

Ante la consulta por situaciones personales de discriminación o no reconocimiento del rol, en general las entrevistadas señalan que se enfrentan de modo permanente a situaciones de este tipo en un rubro caracterizado como fuertemente machista y con un marcado predominio de los hombres.

“Los técnicos que estaban haciendo la escenografía le hablaban al productor y no me dirigían la palabra. Ahí también necesitás hombres aliados” (Egresada, 32 años)

Asimismo expresan que para moverse con comodidad como diseñadoras o técnicas terminan naturalizando algunos comportamientos: estar atentas al tipo de ropa que usan, la forma de hablar o expresarse y un trato parco con los compañeros hombres. Sin dejar de reconocer que ha habido una apertura y cada vez es más común encontrarse con mujeres en rubros técnicos y de diseño teatral lo que identifican como un logro.

“Yo tengo naturalizado que no puedo usar escote. Está mal, pero ya sé con qué ropa puedo ir y con cuál no. No está visible lo que pasa, está naturalizado” (Egresada, 42 años)

Se percibe a su vez una diferencia muy marcada en las relaciones que se establecen en las instituciones estatales culturales o en teatros consolidados que en proyectos de carácter más independiente donde las funciones se rotan; no siempre sucede en salas teatrales convencionales y los vínculos son más horizontales.

DOCENCIA Y DESIGUALDAD DE GÉNERO

La actividad docente, entendida como actividad laboral, está permeada por la relación diferencial de los hombres y las mujeres en el mercado laboral y se expresa por diferencias salariales y la segregación laboral¹². Los análisis de la situación laboral de la mujer en las organizaciones resultan importantes tanto en lo que respecta a sus decisiones de participación como a los resultados laborales que de estas se derivan.

Gráfico 17. Cantidad de docentes mujeres y hombres 2018-2019.



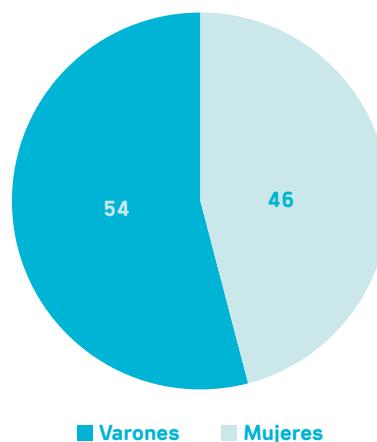
Fuente. Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la EMAD.

¹² Con el concepto de segregación laboral se hace referencia a la división sexual del trabajo.

El Gráfico indica la cantidad de docentes hombres y docentes mujeres en actividad en el año 2019 en la EMAD. En cantidad de personas, según datos de 2018, la EMAD contaba con un total de 45 docentes, de los cuales 26 son hombres y 19 mujeres. En 2019 aumenta el plantel a 50 docentes: 23 son mujeres y 27 hombres. Del total de docentes, 18 pertenecen al Área de Actuación, 20 a Diseño Teatral, 10 al Área Teórica y 2 a Dramaturgia. Los posgrados en Docencia de Teatro y Expresión Corporal, y Dirección Escénica, se nutren de estos mismos profesores.

Pese a una mayor cantidad de docentes hombres, no hay una diferencia significativa en relación a las docentes mujeres en los años 2018 y 2019. De todos modos, sería interesante analizar con mayor profundidad cómo se establecen las jerarquías de las materias dictadas y contenidos; y si podemos encontrar diferenciaciones de roles asignados al género según el tipo de materia que se imparte.

Gráfico 18. *Porcentaje de docentes mujeres y hombres. Total, 2019.*



Fuente. Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la EMAD.

En este sentido las personas entrevistadas comentan que hay menos docentes mujeres en las materias prácticas de actuación comparadas con las materias teóricas o materias complementarias. Pero que la diferencia más marcada, como ya esbozamos, se detecta en el área de Diseño teatral, integrada por

12 hombres y 3 mujeres. Hecho que se vincula con las percepciones de las personas entrevistadas sobre la desigual relación entre egresos de mujeres de Diseño teatral y la docencia, siendo mayoritariamente hombres los que ocupan una función educativa en tal área.

“Mis docentes de Actuación eran todos hombres. No tengo mucha experiencia de trabajar con mujeres” (Mujer, estudiante, 24 años)

Ante la pregunta por la desigualdad en las relaciones de género en el área de la docencia, en general argumentan que no sienten una diferenciación marcada entre hombres y mujeres. Que hay un mismo trato en términos generales, que se valora igual el trabajo de los docentes. Los roces no pasan por una cuestión de género sino por situaciones vinculadas a las dinámicas institucionales a nivel de relaciones de poder y jerarquías. A su vez, las personas entrevistadas acuerdan que es un ámbito de trabajo bastante diferente a otros, más horizontal y donde sienten comodidad.

La percepción general es que las relaciones son bastante equilibradas en términos personales e institucionales lo que permite un buen desarrollo de la tarea docente.

Con respecto a la edad, la franja de docentes entre 30 y 39 años está ocupada por ocho docentes, la franja entre 40 y 49 por 12 docentes, la franja entre 50 y 59 por 17 docentes, y la de 60 a 69 por 13 docentes.¹³

Aparece en las entrevistas como un elemento significativo, ya sea como ruptura o continuidad con los estereotipos de género, las diferentes concepciones que sobre la enseñanza teatral tienen estudiantes y egresados recientes en relación con los docentes de más larga trayectoria en la Escuela. Se percibe una distancia con los estudiantes más jóvenes, referida a las formas en cómo se asume la práctica profesional escénica así como un rompimiento con la noción de maestro. Como también identifican los cambios que ha sufrido la institución en sus concepciones a lo largo de su historia, en especial en los últimos veinte años, notando quiebres con algunas ideas que la Escuela venía manteniendo pero sin negar sus continuidades.

¹³ Información tomada de los capítulos 8 y 9 de la autoevaluación institucional de la EMAD, 2019.

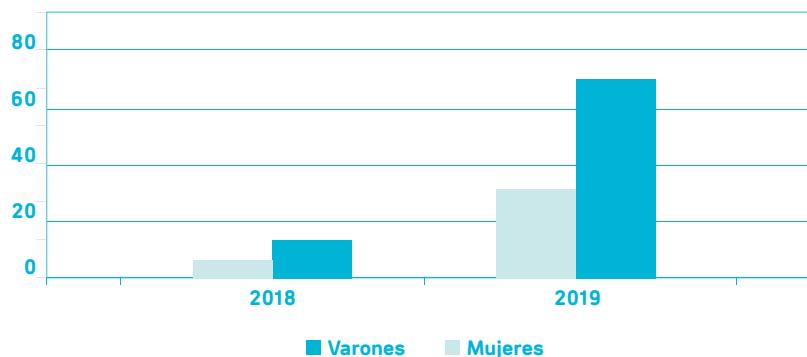
*“Era una EMAD que respondía a otro teatro, a las mujeres las mandaban adelgazar, les decían nunca vas a poder hacer tal personaje, no estás hecha para eso, era muy duro. Eso ha cambiado mucho”
(Egresada, 44 años)*

Perciben a su vez que las discusiones que los movimientos feministas vienen dando a nivel social han repercutido en los temas y abordajes en el ámbito docente y en las relaciones institucionales. Y ante la pregunta por la implementación de las políticas públicas de igualdad de género, en general se valora el esfuerzo de su puesta en marcha y se evalúan como necesarias. Pero en algunos casos, las sienten forzadas o que generan ciertas presiones que no dialogan con las dinámicas naturales que se dan en el funcionamiento de la Escuela.

CARGOS DE DIRECCIÓN

Es importante identificar si las mujeres asumen cargos de responsabilidad y si se trata de la misma manera a hombres y mujeres en puestos de poder.

Gráfico 19. *Porcentaje y cantidad de mujeres y hombres en cargos de dirección en la historia de la EMAD.*



Fuente. Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la EMAD.

El Gráfico muestra el porcentaje de directores y directoras a lo largo de la historia de la EMAD: el 69% fueron hombres y el 31% mujeres. En cantidad de personas vemos que de un total de 16 que asumieron ese cargo, 5 fueron mujeres y 11 hombres.¹⁴

Respecto a cargos de Dirección o de toma de decisiones -incluidos Asesoría académica y Secretaría- en general las personas entrevistadas opinan que ha sido bastante equitativa su distribución, y que esos roles son usufructuados por mujeres y hombres alternadamente.

Ante la consulta sobre si se trata de la misma manera a hombres y mujeres en puestos de poder, en algunos casos se expresa que las mujeres necesitan marcar su poder, mostrar su capacidad de liderar, ante un funcionamiento institucional machista que lleva a reforzar las jerarquías y que para el caso de los hombres, no es tan necesario demostrar capacidades. Ligado a lo anterior se menciona, como una opinión generalizada, mecanismos de reproducción de las relaciones de poder tradicionales, más allá de quien ocupe los cargos de decisión, si hombres o mujeres, haciéndose necesario el debate sobre las formas que toma y administración del poder.

El campo cultural y artístico no es la excepción en el solapamiento del papel de las mujeres en la historia de la producción cultural, siendo su representación insuficiente y muchas veces relegada a la identidad masculina. Como todo espacio social, la actividad artística no es ajena a las estructuras de dominación vigentes ni a las matrices culturales en las que se inserta, responde a condiciones históricas, políticas y socioeconómicas que las determinan. Por lo tanto, las prácticas artísticas, por más que tienen una autonomía relativa, no están exentas de formas de desigualdad, inequidad y discriminación que responden a diversas categorizaciones como el género, la clase, la raza, etc., limitando los desarrollos profesionales de las personas que las llevan adelante.

¹⁴ La dirección de la EMAD fue ocupada por Margarita Xirgu, Carlos María Princivale, Héctor Hugo Barbagelata, Pedro Beretche Gutiérrez, Manuel Domínguez Santamaría, Maruja Santullo, Elena Zuasti, Carlos Manuel Varela, Daniel Cepellini, Levón Burunsuzian, Omar Grasso, Rubén Yáñez, Mariana Percovich, Alicia Migdal (interina), Alberto Rivero, nuevamente Mariana Percovich, nuevamente Alicia Migdal (interina) y Santiago Sanguinetti. Información tomada de la publicación realizada por los cincuenta años de la EMAD, 1999 y de la autoevaluación institucional de la EMAD, 2019.

El estudio de las relaciones de género en el ámbito artístico se vuelve importante, siguiendo a Chadwick en la medida que las imágenes producen significado que circulan por la estructura social y ubica la posición de la mujer en relación con los discursos dominantes. El arte tiene la capacidad de movilizar individual y colectivamente, conteniendo una potencia de transformación social. En todo teatro hay una política. Investigar las formas de representación de la mujer, en este caso, en las artes escénicas nos permite dimensionar formas de la desigualdad no tan evidentes, que hacen a la reproducción del entramado social, ya que la producción de significado es inseparable e la producción de poder (Tickner en Chadwick, 1990, p.260)

ORQUESTA FILARMÓNICA Y BANDA SINFÓNICA

Susana Dominzain

En los años ochenta una campaña contra el sexismo realizada por el Instituto de la Mujer en España, utilizó la imagen de una niña con una batuta en la mano. Más de treinta años después, parece que el podio de una orquesta es un escalón que a las mujeres les cuesta subir. La profesión de directora de orquesta es una de las últimas alcanzadas por las mujeres (no hay cifras oficiales pero los cálculos arrojan una irrisoria proporción de una mujer por cada diez directores de orquesta). Una profesión donde lo teórico y la formación resultan esenciales y que es en apariencia accesible a hombres y mujeres, pero cuya parte práctica implica, nada más y nada menos, que la conducción de grupos humanos mayoritariamente masculinos. La cultura patriarcal nos ha enseñado que “las órdenes las dan los hombres, que ellos son los que dirigen e imprimen personalidad al resto de los músicos y músicas (también pocas). Ellos son los que marcan el ritmo, los que coordinan las distintas secciones instrumentales. Hasta hace muy, muy poco, el podio les ha pertenecido y con él, la potestad para hacer que sus órdenes sean ejecutadas por el resto” (Lorenzo, 2018).

Ante esta afirmación tenemos el caso de Uruguay que se muestra diferente con una temprana presencia de mujeres en la dirección de orquesta a nivel nacional, no así municipal. Este es el caso de Elizabeth Saunders (1877-1951), la violinista Beatriz Tusset (1918-1981) y la tríada de directoras compuesta por Renée Pietrafesa (1938), Cristina García Banegas (1954) y Gisèle (Buka) Ben Dor (1955). Todas ellas directoras de la Sinfónica del SODRE. Por lo tanto, la figura de la directora de orquesta está presente pero no a nivel municipal.

Desde el gobierno municipal las desigualdades se reconocen desde el Estado a través de sus planes de Igualdad de Género: “existe por parte del Estado una mirada sesgada que construye desigualdades entre las personas, ya que los patrones imperantes privilegian el acceso a recursos sociales, políticos, económicos y culturales a quienes más se apegan al ideal de modelo masculino”.¹

Los orígenes de la Orquesta Filarmónica se producen en 1958 como Sinfónica Municipal y en 1990 pasa a llamarse Orquesta Filarmónica de Montevideo. Inicialmente contó con 30 músicos. Definitivamente serán los años noventa que la consagran como orquesta bajo la dirección del maestro Federico García Vigil y Álvaro Méndez Bonomi como coordinador general.

A partir de este momento la Filarmónica se concibe desde el Estado como “un instrumento de comunicación en permanente transformación que va dando una nueva dimensión a lo que se entiende tradicionalmente como una orquesta. El posicionamiento de la Orquesta Filarmónica de Montevideo, como institución que brinda servicios y satisface las necesidades del público, se apoya en un equipo de producción integrado a la dirección artística, que viabiliza las 29 propuestas y requerimientos de la Orquesta. Algunos de sus objetivos han sido y son:

- Buscar la excelencia en todos los niveles de la gestión.
- Concebir cada realización de manera tal de brindar disfrute, conocimiento y entretenimiento.
- Generar propuestas artísticas que contemplen distintos públicos.
- Promover los valores artísticos nacionales a través de los creadores, intérpretes y otros sin más limitación que la de nuestra imaginación.
- Generar instancias de perfeccionamiento para los jóvenes artistas. Procurar alianzas culturales y económicas que contribuyan al crecimiento, a la realización de proyectos y a la optimización de la gestión.
- Realizar convenios, que mediante el patrocinio optimicen la disponibilidad económica y financiera de la institución².

¹ 3er Plan de Igualdad de Género. (2014-2017. Dirección de Cultura de la Intendencia de Montevideo. Consultar en: http://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/3erplandeigualdaddegeneroim-documentocentral2014-2015_0.pdf

² Información obtenida de: <http://www.orchestrafilarmonica.montevideo.gub.uy/institucional>

Los objetivos están centrados en alcanzar una gestión de excelencia en lo financiero, en la producción artística, llegar a nuevos públicos, etcétera. Se citan los cambios generacionales que se producen en el país pero nada se menciona con relación a la necesidad que las mujeres comiencen a ocupar más lugares en las orquestas y alcancen el cargo de directora puesto que históricamente la llegada es de los hombres.

La primera dirección a cargo de una mujer fue la maestra Ligia Amadio³, en el 2017, designada por el período de dos años como directora de la Orquesta Filarmónica. Actualmente hace uso de la renovación en el cargo, por dos años más. Como se puede apreciar la presencia femenina en la dirección de la orquesta se produce a mediados de la segunda década del siglo XXI.

Uruguay parece mostrar una actitud liberal desde fines del siglo XIX en que las mujeres eran admitidas como directoras de orquesta. A partir de los años sesenta se produce un largo vacío a nivel nacional en lo que respecta a la llegada al podio de las mujeres. Es así como Uruguay deja de ser una excepción y se asemeja a lo que ocurre en el resto del mundo donde los liderazgos femeninos no están aún muy consolidados en la esfera de la dirección de orquesta.

El hecho que se haga hincapié en que sea una mujer la que ocupe un determinado puesto, más que en la consecución del logro profesional en sí mismo, evidencia que la cuestión de género aún no está superada y que resta mucho trabajo por hacer.

La Orquesta Filarmónica es una institución de larga data, de igual forma sucede con la Banda Sinfónica, donde se ha mantenido la dirección artística a cargo de los hombres. La Banda surge en 1907 y es considerada tempranamente una orquesta de cercanía.

³ Desde 1996 Ligia Amadio se ha desempeñado como directora titular y artística de importantes orquestas: Orquesta Sinfónica Nacional en Río de Janeiro, Brasil de 1996 a 2008; Orquesta Sinfónica de la Universidad Nacional de Cuyo, en Mendoza, Argentina de 2000 a 2003; Orquesta Sinfónica Municipal de Campinas, Brasil 2009; Orquesta Sinfónica de la Universidad de São Paulo, Brasil de 2009 a 2012; Orquesta Filarmónica de Mendoza, Argentina de 2010 a 2014; Orquesta Filarmónica de Bogotá, Colombia, 2014. En 2016 fue elegida para la dirección artística de la Orquesta Sinfónica de Santa Fe, en Argentina, y para la Orquesta Filarmónica de Montevideo, en Uruguay. En 2017, Amadio asume la dirección titular y artística de la Orquesta Filarmónica de Montevideo.

LAS MUJERES SUBEN AL PODIO

¿Por qué esto es así? ¿Qué es lo que hace que recién en el nuevo siglo exista presencia femenina en la dirección de la orquesta? La respuesta como en todo problema o cuestión que nos planteemos es multidimensional. Son muchos los factores que inciden. Por un lado algunos señalan lo tradicional y conservador que es el funcionamiento de estas orquestas; otros critican el tipo de música que realizan. Los hay que sostienen que los liderazgos femeninos aún no han sido asumidos en el ámbito de las orquestas a nivel mundial. Entienden que dirigir supone liderazgo. Quien dirige, interpreta la obra, capta su esencia, marca los tiempos y ritmos. Da el visto bueno o no. Ensaya, coordina, integra las diferentes secciones musicales. Sube al podio y da órdenes que deben ser ejecutadas por el resto. Si bien estas acciones son llevadas adelante por otras mujeres en otros trabajos, en el caso de la música no se admite.

Quizás eso explique a nivel mundial que ser directora de orquesta es una de las profesiones donde las mujeres han accedido de forma más tardía. De todos modos y paradójicamente más allá de los estereotipos que prevalecen y dan muestra de un fuerte machismo y sexismo, cada vez son más las mujeres que acceden a este cargo, a pesar que el mandato femenino sigue siendo resistido y se prefiere un director varón.

Es así como en la Filarmónica de Viena, recién en 1997 se admite por primera vez el ingreso de una mujer. En España, el estudio Género Sinfónico del año 2011 reveló que apenas el 30% de los integrantes de la orquesta eran mujeres y el porcentaje desciende vertiginosamente en las posiciones de alta responsabilidad.⁴ La proporción, de todas maneras, está lejos de cualquier aproximación a la paridad.

“De 744 orquestas profesionales con programaciones regulares registradas, las que tienen una directora son apenas 32, lo que significa un magro 4,3% -que se eleva al 9,3% si se consideran solo las orquestas estadounidenses-. A título comparativo, entre los 18 instrumentistas invitados como solistas por la Filarmónica de Berlín durante la temporada 2017-2018, seis -o sea la tercera parte- son mujeres. En la década de los noventa solo el 16% de los miembros

⁴ <http://www.comunicacionygenero.com/el-podio-y-la-batuta-tienen-nombre-de-mujer/>. Agencia Comunicación y Género. Consultado el 23 de julio de 2019.

de orquestas profesionales eran alemanas y austríacas. En Estados Unidos y el Reino Unido constituían el 36% y el 30% respectivamente".⁵ Las distancias y desigualdades con relación a los directores hombres se producen también en América Latina. No obstante se van haciendo visibles y aumenta la presencia de mujeres directoras de orquestas de música lírica y clásica. Así lo muestran Carmen Moral, la primera mujer en dirigir una orquesta en América Latina, la Sinfónica Nacional de Perú. Desde ahí ha sido directora titular de la Orquesta Filarmónica de Bogotá, la Primera Orquesta de Cámara de Mujeres de Austria (Viena), la Ópera Estatal de Estambul (Turquía), entre otras. Así como la maestra Castagneto de Argentina, Raquel Maldonado en Bolivia, directora de la Orquesta Sinfónica Nacional⁶.

En la búsqueda de documentación y publicaciones que ayudaran a conocer esta realidad pudimos comprobar la inexistencia de bibliografía sobre las mujeres directoras de orquesta. Comprobamos también que es una mujer, la investigadora Helena Matheopoulos quien más ha estudiado a los grandes maestros musicales. De manera detallada la escritora explora el arte de dirigir de los más prestigiosos y reconocidos hombres en el siglo XX. Con relación a las mujeres se destaca su obra "Diva. Las grandes sopranos y mezzos hablan de su vida y su arte".

Actualmente aún son muy pocas las directoras de orquesta en relación a los directores hombres y la mayoría es desconocida. Cuesta ver directoras de orquesta en los escenarios y ubicarlas en las redes. Las desigualdades son evidentes no solo en la dirección sino también la escasa presencia de las mujeres como compositoras y el tipo de instrumento que tocan. Todo al parecer está concebido de tal manera que nada debe cambiar y por el contrario las prácticas cotidianas confirman la prevalencia de tradiciones sobre lo cual opinan las entrevistadas de forma crítica.

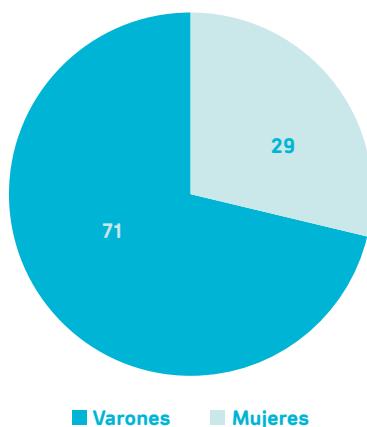
De las entrevistas surge como parece existir el deseo que las orquestas se renueven, se pongan al día en su composición humana, en la música que ejecutan y en los roles de sus músicos tomando en cuenta el género y buscando la paridad.

⁵ [Ibíd.2019](#)

⁶ https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca_publicacionsimposiomujeresdirectorasdeorquesta.pdf

La Orquesta Filarmónica de Montevideo cuenta con 89 integrantes de los cuales 63 son hombres y 26 mujeres. Si bien la cantidad podrá variar nunca se acerca a la equidad.

Gráfico 20. *Porcentaje de mujeres y varones en el elenco estable de la Orquesta Filarmónica de Montevideo, 2018.*



Fuente. Elaboración propia en base a información publicada en el sitio web de la Orquesta Filarmónica. <http://orquestafilarmonica.montevideo.gub.uy/institucional>

Lo cierto es que dirigir música lírica o clásica no es considerado un asunto de mujeres y a ellas les ha costado mucho revertir esta realidad. A su vez el mundo arquetípico y psicológico femenino también guarda en el inconsciente colectivo los rastros de ese aislamiento. En opinión de la psicóloga Paula Ramírez Boix,

“la existencia de un inconsciente colectivo en el que se ha establecido como punto de partida el patriarcado, ha modelado la forma en la que la conciencia humana ha experimentado el mundo. En dicho inconsciente ha quedado grabada de manera irremediable la imagen de la feminidad asociada a la creación más compleja, la capacidad de crear vida, quedando en un segundo plano la mujer como creadora de arte, de música”⁷.(Menéndez, 2015)

⁷ Consultar en : <http://www.m-arteyculturavisual.com/2015/12/08/compositoras-en-la-historia-la-musica-del-silencio/>

La música quizás sea la expresión y creación cultural donde más cuesta percibirse en términos de género. Está latente una violencia que se expresa en no reconocerlas, dejándolas de lado, no consultarlas o no admitiendo que una mujer dirija un elenco, donde solo se admite la presencia del varón.

En Uruguay, a través de las entrevistas hemos podido acceder a información que nos acerca e ilustra sobre esta situación. Pero a la vez lo recogido deja en evidencia la creencia muy arraigada que se expresa en considerar que en Uruguay todos somos iguales, la herencia republicana se manifiesta y dificulta que sean admitidas las diferencias o justifica -si lo miramos desde otra perspectiva- la discriminación existente negándola o peor aún, naturalizándola.

Los lazos familiares (hermanos-esposos) conducen a que las mujeres tomen precauciones a la hora de manifestar su opinión y dar su testimonio. La presencia familiar inhibe la espontaneidad en las respuestas. Ellas consideran que su reconocimiento como artistas es fundamental. Agradar al público, ser buenas músicas es prioritario.

La superación artística pesa más que la de género, algo similar pasa en las músicas mujeres de la Banda donde aún no se ha producido el hecho que una mujer ocupe el podio, no obstante señalan que los talleres y charlas producidas en el marco de tomar conocimiento de los Planes de Igualdad, la participación de músicos/as ha sido importante y han dado resultados positivos que se expresan en una mayor sensibilidad de sus compañeros hacia temas como la igualdad de género y a enriquecer el relacionamiento al interior de la Banda. Sin embargo y de acuerdo a nuestro tema de investigación en la Banda no han tenido lugar las mujeres como directoras, el por qué no lo saben. En muchos casos manifiestan que no lo habían pensado, ni se lo plantearon.

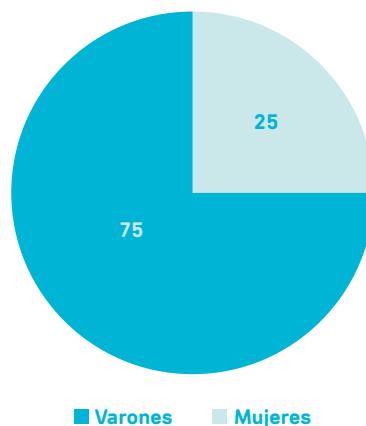
Tabla 10. Directores de la Orquesta Sinfónica de Montevideo 1907-2016

1907-1930	Aquiles Gubitosi
1931- 1940	Benone Calcavecchia
1940 - 1954	Vicente Ascone
1959- 1963	Luis D' Andrea
1963 - 1974	Mario Belardi
1985	Valdo Malán
1986 - 1993	Eduardo Gutiérrez Cortinas
1994- 2013	Miguel Pose
2015 en adelante	Martín Jorge

Fuente: Elaboración propia en base a información publicada en el sitio web de la Orquesta Sinfónica de Montevideo.

Lo que en algunos países resulta ser persistente, en Uruguay muestra alteraciones ya que como lo señalábamos antes, las directoras de orquesta tuvieron presencia tempranamente hasta la década de los años sesenta. A partir de allí tanto a nivel municipal como nacional prevalece la presencia hegemónica del hombre.

Gráfico 21. Porcentaje de mujeres y varones en el elenco estable de la Banda Sinfónica de Montevideo, 2018.



Fuente. Elaboración propia en base a información publicada en el sitio web de la Banda Sinfónica. <http://bandasinfonica.montevideo.gub.uy/>

Así lo muestra también el elenco estable de la Banda Sinfónica lo cual confirma que la postergación existe no solo por no llegar a dirigir, sino por no lograr ser tenidas en cuenta como solistas en un concierto o como compositoras. Como apunta Josemi Lorenzo Arribas, precisamente las compositoras continúan siendo las más perjudicadas “por la noción de canon que tenemos que sitúa al compositor en la cúspide de la pirámide, por tanto el ascenso para la mujer es mucho más difícil”. (Lorenzo, 1998)

¿LA LLEGADA DE LA MUJER QUÉ CAMBIA?

Reconocer las desigualdades de género como un problema se ha hecho más visible en los años recientes. La labor del Estado es de reconocer e innovadora normativa que ha dado pie a que se hable del tema por lo menos en el ámbito público y se centre atención en el trato hacia las mujeres. Para ello se han realizado entrevistas a integrantes de la Orquesta Filarmónica de Montevideo. De las entrevistas surge:

“Siempre hubo discriminación pero no se percibía como tal. El machismo actualmente es entendido por algunas mujeres como acoso y cuando se refieren a sus roles destacan que a ellas siempre les ha costado más que a los varones, todo” (Mujer, 33 años)

En el caso de la Orquesta Filarmónica el cambio ha sido evidente al subir al podio Ligia Amadio, directora de orquesta de destacable trayectoria. Sobre ella las mujeres señalan:

“Tenemos una directora que grita porque la pone mal que las cosas no salgan, es muy criticada, pero tuvimos muchos directores varones que nos gritaban, se burlaban de nosotros de forma muy despectiva, algunos insultos y no pasó nunca nada, era normal ver a un hombre histérico, pero si es una mujer que grita, es que ‘está loca” (Mujer, 40 años)

Por parte de los hombres se admite que ahora la orquesta está distinta, que llega de otra manera al público, hay más calidez.

“Creo que ha influido el hecho de que haya una mujer directora. Todo está diferente” (Hombre, 48 años)

Las y los músicos son críticos consigo mismo y admiten que han perdido público y que hay que tener un vínculo más estrecho con las instituciones. Manifiestan interés hacia la descentralización. Critican los repertorios que deben tocar y reconocen que son elitistas.

Algunas entrevistadas tienen la necesidad de indicar que no son feministas especialmente cuando se refieren al acoso o violencia de género. Y expresan que hay mucho tabú con la homosexualidad. Se realizan muchas bromas que no son buenas.

La orquesta es muy competitiva, las jerarquías son esenciales.

“De todas formas si sos hombre es más fácil, te tienen más respeto. Como mujer tenés que demostrar que valés, que tocás bien, sos estudiosa. El día que me equivocó me decapitan, los hombres la tienen más fácil”
(Mujer, 42 años)

Por ejemplo, la maternidad que ya no es vista como problema o molestia laboral. Las dinámicas de la orquesta se adaptan. De todas formas ellas entienden que el ámbito de la música es muy machista.

“Hasta hace muy poco no había mujeres, como por ejemplo en las grandes orquestas (Berlín). Ahora acá hay más mujeres, pero sigue siendo un debe, por ejemplo acá no hay contrabajistas mujeres, no hay timbalistas mujeres. Hay instrumentos más vinculados con mujeres y otros con varones”
(Mujer, 34 años)

Con relación al vestuario manifiestan molestia que a ellas.

“.se les exige vestidos de color, vestuario caro. A los hombres jamás se les pide nada en relación a su vestimenta. Nadie se fija en nada, no se les pide ni un peinado. La mujer debe peinarse, maquillarse, lo cual lleva un gasto que los varones no tienen. Y sostienen que se debería equilibrar. También existen diferencias en relación a cómo te debés sentar y tomar el instrumento” **(Mujer, 45 años)**

Reconocen que el ámbito de la música y especialmente el de la orquesta es muy machista. No hay interés en discutir sobre temas de igualdad. Se lo ve todo muy abstracto, hay cierto rechazo hacia los talleres que se ofrecen desde Dirección de Cultura, aunque no se explicita. El ámbito de la orquesta es muy cerrado. Hay un relacionamiento muy jerárquico y distante.

*“Vamos, tocamos todos juntos y nos vamos, casi no te mirás”
(Mujer, 35 años).*

Las mujeres siempre son criticadas, la dirección de la orquesta es un feudo permanente de disputas. Sobre el talento:

“es más fácil en el hombre que en la mujer. Esto es algo histórico del funcionamiento de la orquesta. Hay mucho machismo. Las mujeres siempre tenemos que estar peleando o justificando nuestro cargo o lugar. Reafirmándonos todo el tiempo, a diferencia del varón que no se pone en duda su lugar” (Mujer, 34 años)

Los hombres entrevistados coinciden en que es un ambiente cerrado y que quizás se explique

“porque todos nos conocemos desde niños. Nos formamos en un mismo medio conservador, un ambiente predominantemente masculino, donde las mujeres tienen pocas oportunidades de entrar. No creo que porque no les guste especialmente lo mismo, o porque no sean capaces. Tenemos siete hombres por cada tres mujeres, en los músicos. Eso también se reproduce en las clases de música que tenemos en el conservatorio, esa relación no es exclusiva de la orquesta” (Hombre, 52 años)

El hermetismo que se muestra puede ser explicado también porque

“la música que hacemos es escrita por hombres y dirigida por hombres. Nosotros hacemos dos tipos distintos de obras, una es la música, no hay letra y se invisibiliza la problemática de género. Pero cuando las letras aparecen en las óperas por ejemplo, las relaciones con las mujeres son bastante más complicadas, marcadas por la violencia más clásica y el poder. El rol de la mujer es de divas histéricas, los estereotipos de género. Lo mismo sucede en el ballet” (Hombre, 40 años)

Desde la visión masculina se señala,

“estudiamos en instituciones que se llaman conservatorios, salimos de ahí donde se nos inculca que el arte nuestro es diferente al arte popular, nosotros hacemos música culta, erudita, música para las clases que vienen al Teatro Solís. Tocamos de frac y moña. Pero es contradictorio porque los conciertos más multitudinarios son los que hacemos con Larbanois y Carrero, con Rossana Taddei, entre otros. Sin embargo tenemos que hacer ópera. Hacemos música de siglos anteriores; es muy poca la música moderna que se hace; de hecho se está componiendo muy poco para orquesta” (Hombre, 49 años)

Con relación a la composición manifiestan que es

“difícil encontrar compositores que se dediquen al repertorio sinfónico, sí a orquesta de percusión, orquestas diferentes a las orquestas clásicas. Si me pedís el nombre de diez compositoras mujeres no llego, lo mismo con las directoras y si las recuerdo es porque tuve el placer de conocerlas, no porque sepa que existen” (Hombre, 58 años)

Esto muestra el desconocimiento que se tiene de las compositoras en general por parte de los músicos. Lo mismo sucede con los instrumentos que están vinculados tradicionalmente a los hombres,

“las percusiones, los contrabajos, sin embargo eso de a poco va cambiando. El cambio se debe a la forma en que se está trabajando con las orquestas juveniles en donde la cantidad de mujeres es mayor en presencia y en que ejecuten instrumentos distintos, por ejemplo el contrabajo” (Hombre, 39 años)

Por parte del Estado se aprecia preocupación y se estimula desde muy joven a que las mujeres se acerquen a la música clásica. Es así como las Orquestas Juveniles e Infantiles de Uruguay asumen este rol, al promover el estudio de la música en orquestas y coros como herramienta de desarrollo humano e intelectual en niños y jóvenes. Sin duda es una política pública y cultural de carácter nacional que a la larga repercutirá en los nuevos roles que asumirán las mujeres y quizás para ellas en un futuro no sea tan difícil acceder al podio y tocar instrumentos que hasta el momento están reservados a los hombres.

Los hombres entrevistados señalan:

“hemos trabajado con muchos directores invitados y esperamos que sean hombres. Es natural que sea un hombre en el momento en que nos llama la atención que sea una mujer. Ese prejuicio a priori, esperamos que sea un hombre. Lo mismo cuando hacemos conciertos diferentes y conciertos dedicados a compositoras uruguayas, como si fuera una excepción. Cuando era estudiante veía cómo los profesores ponían esperanza en los varones”
(Hombre, 39 años)

Así también reconocen que las diferencias existen y admiten que:

“Las mujeres quedaban marginadas. Si sos mujer dirigís coros pero la orquesta déjanosla a nosotros, los hombres. No es explícito el mensaje. ‘Acá no tenemos problemas, acá hay mujeres’. Es horrible lo que estoy diciendo, por ejemplo, la ley de cuotas, lo estuvimos discutiendo hace poco en un taller de género (.....) desde el desconocimiento. Te soy sincero, a mí me costó mucho entender por qué era necesario cuantificar. Hoy en día estoy a favor de la cuantificación; me costó. Pero si no lo impulsamos no va a suceder, te hablo a nivel individual, a nivel colectivo eso no se discute. Porque se entiende que por tener una directora mujer ya está resuelto el problema. Desmontar eso va a llevar muchos años, no sé si lo voy a ver”
(Hombre, 50 años)

Consideran que todo esto debe experimentar un cambio que se exprese en los repertorios musicales, en la composición por género y la incorporación de músicos/as jóvenes. Los testimonios siguen y repiten de alguna forma lo antedicho. Eso confirma que los deseos de hombres y mujeres terminan siendo similares. Para muchos de los hombres la igualdad de género es una abstracción, “siempre ha sido así”. Otros van tomando conciencia y asumen una autocrítica constructiva.

La actitud de la directora de la Orquesta Filarmónica ha sido realizar simposios y coloquios invitando a mujeres de la región para debatir el tema de igualdad de género en la música, con la presencia de directoras y compositoras. Han participado más de 50 personas y han contado con el apoyo de autoridades del Ministerio, del gobierno y la sociedad civil. El objetivo fue discutir el tema vinculado con su rol y los desafíos en el desarrollo de su carrera, constituyendo

el Primer Encuentro Internacional de Compositoras en el marco de las celebraciones del Día Internacional de la Mujer, organizado por la Orquesta Filarmónica de Montevideo y la Escuela Universitaria de Música, con el apoyo de la Embajada de Brasil.

En este evento se discute en torno a la transversalidad de género y se estimulan acciones que sean discutidas en todo el departamento. El simposio se plantea generar un espacio de intercambio y confraternización entre personas vinculadas a la música, desde la dirección orquestal, dirección coral, docencia y otras áreas; algunas de las participantes tienen larga trayectoria, otras son jóvenes y emergentes que están iniciando sus carreras.

En la misma línea se efectuó el Simposio Internacional de Mujeres Directoras. El mismo tuvo lugar los días 19, 20 y 21 de octubre de 2018 en el Teatro Solís y en la Torre de las Telecomunicaciones de Antel. El evento fue organizado por la Orquesta Filarmónica a cargo de la Maestra Ligia Amadio junto al Departamento de Cultura de la Intendencia de Montevideo.

Más que una instancia de reflexión, se trata de contribuir a un movimiento continuo que pretende avanzar en igualdad profesional, hasta que dejemos de preguntarnos por qué hay tan pocas mujeres directoras. Las músicas comienzan a verse como sujetos activos y rechazan la narrativa masculina en la que ellas funcionan como signos y dejan oír su propia voz, desestabilizando así la lógica del sistema patriarcal y ampliando las posibilidades de identificación para las mujeres.

La importancia que existan grupos de mujeres músicas funcionando como modelos femeninos alternativos se pone de manifiesto si tenemos en cuenta que constituye una forma de frenar la llamada "colonización interiorizada". Este concepto, procedente de los estudios poscoloniales, se refiere al proceso por el cual la lógica de la dominación es asumida por las personas que se encuentran en la posición subordinada (Clúa, 2008), lo que garantiza el funcionamiento y la perpetuación de un sistema desigual. Hay un evidente paralelismo entre esta idea y la forma en que los estereotipos negativos sobre las mujeres músicas son aceptados, no solo por la sociedad en general, sino también por las propias mujeres.

La interiorización de estos estereotipos supone una barrera ideológica que frena con más efectividad que ninguna otra el acceso de las mujeres a la música. Una forma eficaz de acabar con esta restricción es que las personas que hayan logrado superar la barrera, se encuentren en posición de funcionar como modelos, en este caso, que la labor de los grupos femeninos logre la mayor difusión posible (Viñuelas, 2015).

Las mujeres están sujetas al cautiverio de su condición genérica y de su particular situación, caracterizadas por formas particulares de opresión genérica. El cautiverio de que habla Lagarde se expresa en la falta de libertad, concebida esta última como el protagonismo de los sujetos sociales en la historia y en particular en la cultura. En tanto cautiva, la mujer se encuentra privada de libertad (Lagarde, 2005).

En nuestra sociedad, la norma hegemónica de la libertad es clasista y patriarcal: burguesa, machista, heterosexual, heteroerótica y misógina. La autora focaliza en la ausencia de libertad en las mujeres que las hace percibirse y accionar de manera vulnerable (Lagarde, 2005).

Para Pilar Jurado, el reconocimiento de las mujeres en la música es un proceso que va lento. Ella reivindica “las causas” como mujer, pero no quiere que se las coloque “en ningún tipo de gueto”. Las “mezquindades” que ha soportado prefiere dejarlas a un lado. Y entre risas afirma: “La pasión que ponemos las mujeres en lo que creemos ha beneficiado mucho a los hombres”⁸. (Jurado, 2016)

Muchas de la directoras consideran que el exterior, es decir, salir del país, se presenta como el espacio de mayores oportunidades: más trabajo, más estímulo, más ebullición, posibilidades de trabajar con otras/os artistas, con grandes músicos, hacer más presentaciones y con mayor concurrencia de público, hasta presentaciones en eventos multitudinarios, un espacio de mayor intercambio cultural.

Todo este proceso se produce inconscientemente, lo que hace que los atributos de género que se adscriben a esas personas y lugares estén basados en estereotipos conservadores profundamente arraigados en nuestra cultura. Se pone así de manifiesto hasta qué punto están interiorizados en nuestra sociedad los valores patriarcales.

La respuesta entonces debe buscarse en los impedimentos ideológicos que han frenado las actividades musicales de las mujeres. En este sentido, la oposición entre espacio público y espacio privado sobre la que se asienta el patriarcado es de gran relevancia y ha sido tomada en cuenta por la mayor parte de las investigadoras feministas. Marcia Citron afirma que el carácter público que conlleva la difusión de la música supone un importante problema para las mujeres. En la oposición público/privado el espacio a ocupar ha sido siempre el segundo y este binarismo está estrechamente ligado a dos modelos extremos de mujer: la virgen y la prostituta (Citron, Marcia.1993)

Para algunas el cambio está en marcha y es irreversible, y depende de las propias mujeres abrirse esos espacios. Pero la mirada de otras es que el proceso es muy lento, la situación es difícil de revertir. Pilar Ramos afirma que la historia está hecha de discontinuidades, avances, retrocesos, individualidad, tendencias opuestas, simultáneas y diferencias (Ramos, P., 2003, p.60).

La música posee cientos de años de una visión patriarcal, llena de reglas y protocolos previamente establecidos y arraigados, los cuales han generado la brecha entre hombres y mujeres en este campo de trabajo, sin embargo esto está cambiando y ya no suben solamente hombres al podio. La dirección femenina cada vez está más presente, más aceptada y aplaudida.

En esencia se plantea "la necesidad de un equilibrio que ponga en su lugar tantos siglos de olvido no necesita compensar con nombres femeninos las largas listas de músicos en la historia, sino el reconocimiento que la mujer ha sido una pieza fundamental en la música, aun habiéndose encontrado con obstáculos para desarrollar su creatividad. Un viaje heroico en el que ha tenido que esconderse bajo los velos del anonimato, pedir perdón por su atrevimiento o renunciar a su autoría en pro de figuras familiares masculinas de su entorno" (Menéndez, 2016).

CINE Y AUDIOVISUALES

Deborah Duarte Acquistapace

Este trabajo participa de un momento especialmente interpelante en dos sentidos. En primer lugar, en lo concerniente al rol de las mujeres en el audiovisual. Si bien la relación teórica entre el cine y los estudios de género tiene ya varias décadas¹, en los últimos años parecen producirse con mayor velocidad las asociaciones y los trabajos que abordan el análisis de las desigualdades de género en el campo cinematográfico o audiovisual. Recordemos que en el espacio iberoamericano existen, por ejemplo, la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) en España; La Mujer y el Cine, en Argentina; Mujer Es Audiovisual en Colombia; Mujeres en el Cine y la TV, en México y la reciente Mujeres Audiovisuales Uruguay (MAU).

En segundo lugar, en referencia a los cuestionamientos desde el sector audiovisual local a la insuficiencia y al funcionamiento de los fondos públicos destinados al sector. En este punto, debemos recordar que durante la década que da comienzo en el año 2000 las iniciativas de políticas culturales públicas para el cine local parecieron multiplicarse. Este período, documentado en algunos trabajos especializados (Radakovich et ál., 2015; Duarte, 2016), tuvo como hito la aprobación de la ley N° 18284 que funda el Instituto de Cine Audiovisual del Uruguay (ICAU) en 2008. En la segunda década del milenio, estas acciones comienzan a verse públicamente y de manera extendida como insuficientes en relación a las necesidades de crecimiento de la industria cinematográfica local.

En el año 2015, directores, actores, extras, críticos y seguidores del cine nacional se concentraron en la Plaza Independencia la Asociación de Productores y Realizadores de Cine del Uruguay (ASOPROD), la Sociedad Uruguaya de Actores (SUA), Gremiocine y la Asociación de Críticos de Cine del Uruguay (ACCU). El objetivo principal fue la lectura de una proclama que declara el estado de emergencia del cine nacional. A este suceso le sigue una carta publicada en *Búsqueda* el 21 de diciembre de 2016, firmada por cuarenta cineastas, guionistas, productores, etc., criticando el estado de las políticas para el sector.

¹ Siguiendo a Kaplan y Laguarda nació en la década del '70, de la mano del feminismo estadounidense y británico (Kaplan, 1998, Laguarda, 2006)

Los cruces, conflictivos o empáticos, viciosos o virtuosos, que se producen -o se podrían producir- entre estos dos escenarios son fundamentales para pensar la problemática de la formulación de políticas públicas para el sector desde una perspectiva de género.

En tal dirección, este trabajo se propone como insumo para comenzar a visualizar el estado de las desigualdades de género en el cine uruguayo, procurando individualizar algunos de los embudos donde se atascaría la participación de las mujeres.

A su vez, constituye una herramienta que nos ha permitido reflexionar sobre el proceso de hacerse mujer, y visibilizar, desde esta perspectiva, las construcciones de carácter estructural y las estrategias de las distintas mujeres para concretar sus proyectos.

El planteo se divide en tres partes, en la primera presentamos datos cuantitativos sobre la participación de las mujeres en el cine uruguayo de ficción estrenado en salas comerciales entre los años 1994 y 2018 para dirección y guion y entre los años 1994-2016 para producción y sobre el cine uruguayo documental estrenado en salas comerciales entre los años 1997-2018 para dirección y guion y entre los años 1997-2016 para producción.

En la segunda, analizamos la lista de ganadores de los Fondos para cine documental y de ficción de la Intendencia de Montevideo (FONA y MVD). Particularmente, nos interesa si los resultados de los premios otorgados refuerzan la desigual participación de las mujeres constatada en la parte anterior.

En la tercera, trabajamos con una serie de entrevistas a directoras, productoras y guionistas de cine uruguayo de ficción, como modo de acercarnos a las percepciones sobre cómo se construyen los roles de género en el cine local, cuáles son los obstáculos que se presentan y las estrategias, deliberadas o no, de superación de los mismos.

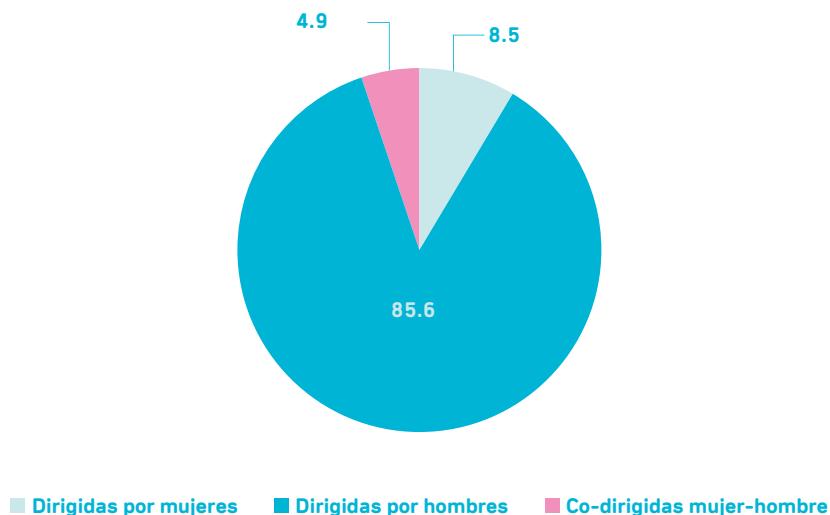
Es tal sentido, este trabajo tiene un carácter abierto y exploratorio. Pretende ser un comienzo que necesita de investigaciones que lo continúen. Con este fin agregamos en el Anexo la lista de películas de ficción y documental a partir de las cuáles construimos los datos.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL CINE URUGUAYO DE FICCIÓN Y DOCUMENTAL

PELÍCULAS DE FICCIÓN

En el período 1994-2018 se estrenaron 82 largos de ficción en salas comerciales. De estas 82 películas, 7 fueron dirigidas por mujeres. A su vez, hay cuatro estrenos de películas codirigidas por una mujer y un hombre. Los 71 estrenos restantes fueron dirigidos por hombres.

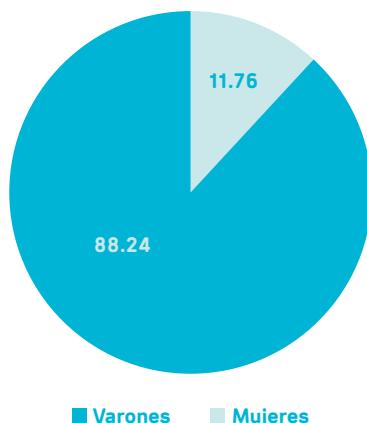
Gráfico 22. *Porcentaje de películas de ficción dirigidas por mujeres-hombres y co-dirigidas (1994-2018).*



Fuente. Elaboración propia en base a "En cartel: 20 años de cine uruguayo en afiches (1994-2015)", "Uruguay Film Commission 25 años de cine de ficción 1985-2010" e información de calendario de estrenos del ICAU 2016-2017

Tomando en cuenta las repeticiones de más de una película dirigida por la misma mujer o el mismo hombre, y las coproducciones, figuran 60 directores y 8 directoras.

Gráfico 23. *Porcentaje de películas de ficción dirigidas por mujeres-hombres (1994-2008)*



Fuente. Elaboración propia en base a "En cartel: 20 años de cine uruguayo en afiches (1994-2015)", "Uruguay Film Commission 25 años de cine de ficción 1985-2010" e información de calendario de estrenos del ICAU 2016-2017

Ahora bien, entre los años 1994-2018, la participación de las mujeres en el rol de directoras no aumenta sustancialmente en el tiempo. Es decir, por un lado, no se observa un incremento de la frecuencia con la que se estrenan películas dirigidas por mujeres. Desde 2000 hasta 2010 contamos 4 estrenos: "En la puta vida" (2001), "Mala racha" (2002), "Fan" (2007) y "Polvo nuestro que estás en los cielos" (2008). Desde 2010 hasta 2018 hay 3 estrenos más: "Una bala para el Che" (2012), "Rambleras" (2013) y "Tanta Agua" (2013).

Por otro, no hay un aumento significativo en la cantidad de directoras; al grupo de Beatriz Flores Silva, Daniela Esperanza y Gabriela Guillermo que estrenan sus primeras películas entre la década de los años noventa y la que inicia con el año 2000, se suman Leticia Jorge y Ana Guevara con "Tanta agua" en el año 2013.

Las codirecciones entre hombres y mujeres parecen ser un fenómeno más reciente; las cuatro películas que entran en esta categoría se estrenaron en 2015 y 2016².

² Nos referimos a Gonzalo Lugo, Florencia Colucci: "Retrato de un comportamiento animal"; Lucía Fernández y Rodrigo Spagnuolo: "Welkom"; Gonzalo Delgado y Verónica Perrota: "Las toninas van al este"; Mauro Sarcer y Marcela Matta: "Los modernos".

Gráfico 24. Cantidad de películas de ficción guionadas por mujeres-hombres y co-guionadas (1994-2018).



Fuente. Elaboración propia en base a "En cartel: 20 años de cine uruguayo en afiches (1994-2015)", "Uruguay Film Commission 25 años de cine de ficción 1985-2010" e información de calendario de estrenos del ICAU 2016-2017

Del total de películas de ficción estrenadas, 7 fueron guionadas por mujeres, 10 coguionadas y 65 guionadas por hombres. Esto implicó el trabajo de 74 guionistas varones y 13 mujeres.

Es notorio que en el cine uruguayo suelen coincidir la figura del director/a y la de el/la guionista. En esta dirección, Daniela Esperanza, Leticia Jorge y Ana Guevara figuran como guionistas de sus películas. Gabriela Guillermo en "Fan" y comparte el guion con Raquel Lubartowski en "Una bala para el Che". Por su parte, las películas de Beatriz Flores Silva fueron guionadas conjuntamente con un hombre, János J. Kovácsi. Asimismo, hay 64 películas dirigidas y guionadas por hombres, entre ellos, se observan casos en que figuran como guionistas el director y una o dos personas más, e inclusive hay unos pocos donde el director y el guionista son personas distintas.

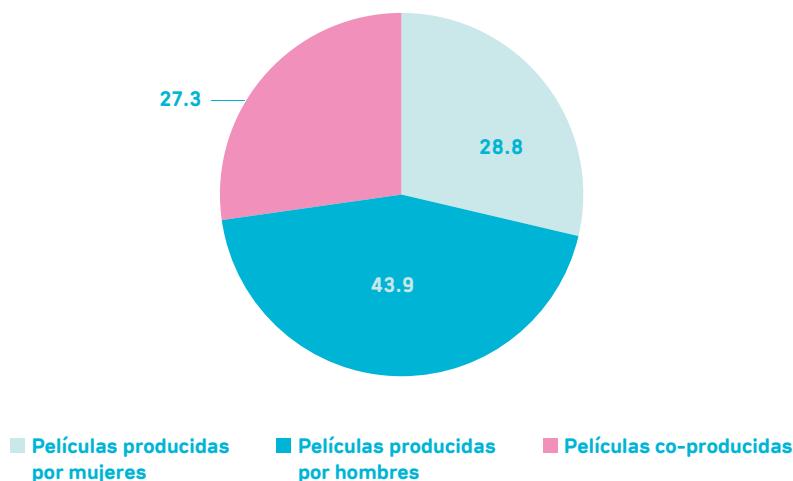
No obstante, hay algunas situaciones de trabajo colaborativo entre hombres y mujeres. De los 60 directores que contabilizamos, dos trabajaron con una mujer como guionista (Santiago Svirsky/ Verónica Perrota; Rodrigo Plá/

Laura Santullo), y cinco cuentan con una mujer entre los guionistas (Aldo Garay/Sebastián Bednarik y Coral Godoy); Esteban Schroeder/Pablo Vierci, Alejandra Marino y Daniel Henríquez; Santiago Ventura/ Santiago Ventura, Belén Baptista; Federico Veiroj/Inés Bortagaray, Gonzalo Delgado, Arauco Hernández; Guillermo Casanova/ Guillermo Casanova, Inés Bortagaray).

A su vez hay tres películas codirigidas y coguionadas (Gonzalo Lugo y Florencia Colucci; Gonzalo Delgado y Verónica Perrota, Mauro Sarcer y Marcela Matta) y una, la película codirigida entre Lucía Fernández y Rodrigo Spagnuolo, donde este último figura como responsable del guion.

Si observamos las películas guionadas por mujeres en el eje temporal, la presencia de guiones escritos por mujeres aumenta. Desde el año 1994 a 2009, hay 3 películas guionadas por mujeres y 3 más coguionadas, mientras que de 2010 a 2018 las mujeres participan en los guiones de 11 películas. El crecimiento no se explica por un mayor número de películas dirigidas y guionadas por mujeres sino que se relaciona con la aparición de películas dirigidas por hombres y guionadas por mujeres y con el aumento de las películas coguionadas.

Gráfico 25. Porcentaje de películas de ficción producidas por mujeres-hombres (1994-2018).



Fuente. Elaboración propia en base a "En cartel: 20 años de cine uruguayo en afiches (1994-2015)", "Uruguay Film Commission 25 años de cine de ficción 1985-2010" e información de calendario de estrenos del ICAU 2016-2017

La Producción es un área donde las mujeres tienen mayor representatividad. En el período 1994-2016 asumen como jefas de producción en 19 películas y en 18 más comparten cartel con un hombre. En los 29 estrenos restantes los jefes de producción son hombres.

Además se puede observar en la producción una suerte de especialización de las mujeres. Es decir, que sin dirigir cuentan con varias producciones en su carrera -Elena Roux, Natacha López, Micaela Solé o Agustina Chiarino, por ejemplo- mientras que en el caso de los hombres, a excepción de Fernando Epstein, es más usual que figuren como jefes de producción en las películas que dirigen.

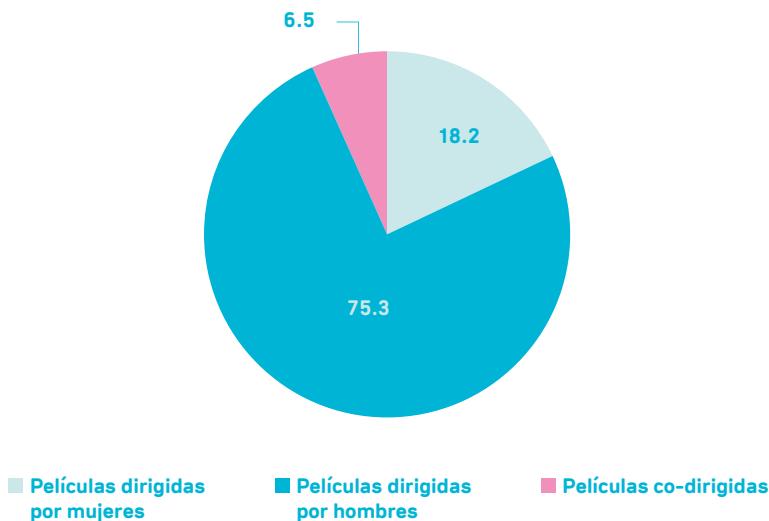
En el eje temporal las películas con jefas de producción o mujeres en el equipo que figuran como jefas de producción, aumenta.

En el período 1994-2009 hay 16 películas en estas categorías mientras que el lapso 2010-2016 ofrece 21 películas (más películas con participación o directamente con mujeres como jefas de producción en menos años). Incluso es interesante ver la aparición de nombres nuevos como Micaela Solé o Agustina Chiarino sumándose a las productoras que ya estaban en actividad como Elena Roux o Natacha López.

PELÍCULAS DOCUMENTALES

En el período 1997-2018 se estrenaron en salas comerciales 77 documentales, 14 dirigidos por mujeres, 44 codirigidos y 58 dirigidos por hombres. Si comparamos con los largos de ficción, el porcentaje de documentales dirigidos por mujeres es el doble. Incluso, si consideramos los documentales dirigidos y codirigidos por mujeres la proporción que representan del total duplica a la de las películas de ficción.

Gráfico 26. *Porcentaje de películas documentales dirigidas por mujeres-hombres y co-dirigidas (1997-2018).*



Fuente. Elaboración propia en base a "En cartel: 20 años de cine uruguayo en afiches (1994-2015)", "Uruguay Film Commission 25 años de cine de ficción 1985-2010" e información de calendario de estrenos del ICAU 2016-2017

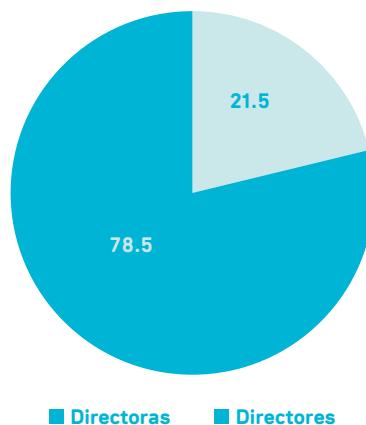
Asimismo, trabajaron en estas películas 14 directoras y 51 directores, cifras que representan una proporción mayor del total si las comparamos con las obtenidas para las películas de ficción.

A diferencia de lo observado para la ficción, en los documentales parecería haber una tendencia a aumentar la participación de mujeres en la dirección. Desde 1997 hasta 2010 se estrenaron dos documentales dirigidos por mujeres, "Exiliados" y "Hit" y dos codirigidos, "Por esos ojos" y "La Tabaré, rocanrol y después".

Desde 2011 hasta 2018, se estrenan los 12 restantes dirigidos por mujeres y otros 3 más codirigidos.

La tendencia al aumento de la participación de mujeres en la dirección puede detectarse también en la cantidad de directoras activas. Hasta 2010 habían estrenado películas solas o codirigiendo, Virginia Martínez, Adriana Nartallo, Claudia Abend, Adriana Loeff y Mariana Viñoles. Las 8 directoras restantes estrenan sus documentales entre el 2011 y el 2018.

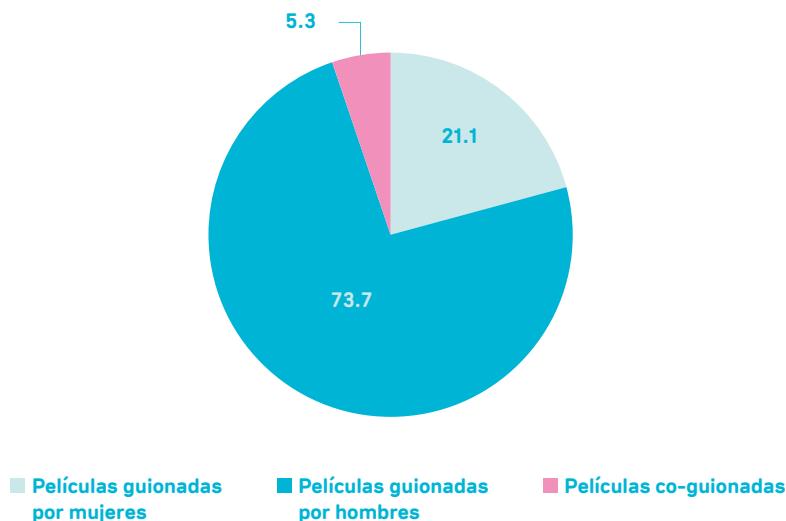
Gráfico 27. Porcentaje de directoras-directores que estrenaron documentales (1997-2018).



Fuente. Elaboración propia en base a "En cartel: 20 años de cine uruguayo en afiches (1994-2015)", "Uruguay Film Commission 25 años de cine de ficción 1985-2010" e información de calendario de estrenos del ICAU 2016-2017

Por otro lado, las mujeres que estrenan largos de ficción no han incursionado en el cine documental y viceversa. Aunque no son muy numerosos, entre los directores, sí se observan casos de una misma persona que dirige cine de ficción y documental -Aldo Garay y Sebastián Bednarik -son los ejemplos con más películas estrenadas.

Gráfico 28. *Porcentaje de documentales guionados por mujeres-hombres (1997-2018).*



Fuente. Elaboración propia en base a "En cartel: 20 años de cine uruguayo en afiches (1994-2015)", "Uruguay Film Commission 25 años de cine de ficción 1985-2010" e información de calendario de estrenos del ICAU 2016-2017

En cine documental, contabilizamos 16 películas guionadas por mujeres, 4 coguionadas y 56 guionadas por hombres.

Del total de directores hay dos que trabajaron con guionistas mujeres (Luis Ara Hermida y Federico Lemos/Patricia Madrid y Vasco Eloia/Andrea Villaverde).

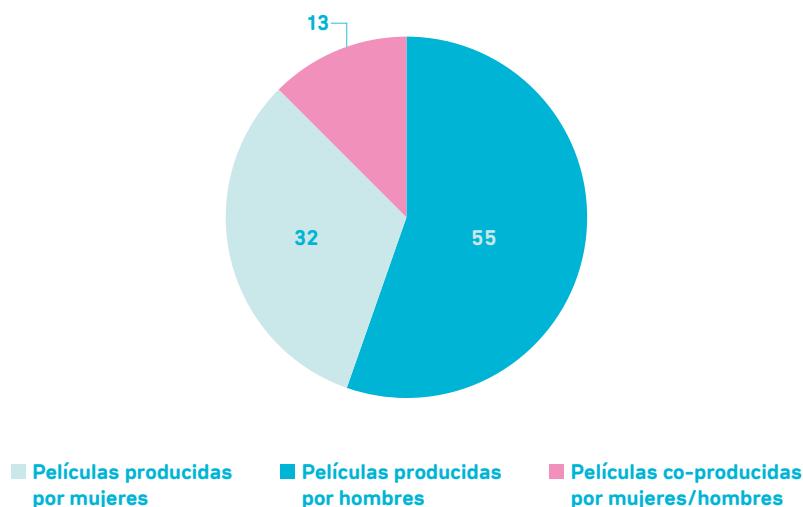
Por su parte, en todos los documentales que registran mujeres como directoras, también en los créditos las hay como guionistas, siendo, la mayoría de las veces, la misma persona. Hay 4 documentales (sin contar un caso donde no tenemos datos del guion) que comparten la dirección y el guion entre mujeres y hombres (Gonzalo Arijón y Virginia Martínez, Adriana Nartallo y Daniel Amorín, Emiliano Mazza De Luca, Mónica Talamás Sarli y Martín Chamorro -Micaela Domínguez Prost -Cecilia Langwagen).

Al igual que en la ficción, de las tres áreas relevadas, la Producción es donde la representatividad de las mujeres es mayor. Figuran 18 películas producidas por mujeres, 31 por hombres y 7 coproducidas.

De igual manera que en la ficción, en las mujeres se observan trayectorias que parecen especializarse en Producción -Yvonne Ruocco y María Jacob, por ejemplo-, e incluso mujeres que trabajan en los dos géneros, -Micaela Solé, Natacha López e Yvonne Ruocco, por ejemplo-.

Por el contrario los hombres producen, mayormente, los documentales que dirigen.

Gráfico 29. Cantidad de documentales producidos por mujeres-hombres y co-producidos (1997-2016)³.



Fuente. Elaboración propia en base a "En cartel: 20 años de cine uruguayo en afiches (1994-2015)", "Uruguay Film Commission 25 años de cine de ficción 1985-2010" e información de calendario de estrenos del ICAU 2016-2017

Nos parece interesante, para cerrar esta sección, comparar con algunos datos recogidos en otros países. Por ejemplo, en el rubro Dirección, donde nos es más fácil la comparativa por la manera en que están recogidos los datos: en España en el período 2011-2017 se estrenaron 77 largos de ficción, 10 dirigidos por mujeres y 67 por hombres. En porcentajes implica que la dirección está ocupada por mujeres en un 13% y por hombres en el 87% restante (CIMA, 2018). Los porcentajes son muy parecidos a los uruguayos (87% hombres, 8% mujeres, 5% codirecciones), si bien el período de medición es ostensiblemente menor.

³ Solo contamos con los datos suficientes para el rubro producción en el periodo 1997-2016. Esto implica que el total de películas cambie con respecto a las consideradas para los rubros dirección y guión. En el rubro producción el total de películas incluidas es 56.

En el mismo lapso, los largometrajes documentales con dirección de mujeres fueron 4 y 17 con dirección de hombres. Es decir, de los 20 documentales estrenados, el 19% fueron dirigidos por mujeres y el 81 % por hombres (CIMA, 2018). Nuevamente, son parecidos a los de Uruguay (75% hombres, 18% mujeres, 7 % codirigidos), incluso en el medio local habría una mayor presencia femenina en este género, aunque es un dato a considerar con mucha cautela dado el período de medición.

En este sentido, en uno de los últimos números de Cahiers du Cinéma dedicado al cine hecho por mujeres, se observa la mayor presencia de películas dirigidas por mujeres en los géneros documentales, más experimentales, de formatos más libres y menos caros. Una de las hipótesis clave para entender esto sería la falta de confianza de las productoras que otorgan financiamiento y que dominan los circuitos de distribución y exhibición. Dada las particularidades del medio local, la sugerida preponderancia de mujeres en los géneros documentales, en relación con los géneros de ficción, es una cuestión abierta a la investigación empírica.

AYUDAS PÚBLICAS A LA REALIZACIÓN DE LARGOMETRAJES DE FICCIÓN Y DOCUMENTALES

El Fondo para el Fomento y Desarrollo de la Producción Nacional Audiovisual (FONA) es uno de los fondos disponibles más antiguos en el medio local. Fue creado en el año 1995 por iniciativa de la Intendencia de Montevideo. Está integrado por los canales privados y por cable que contribuyen al Fondo con un porcentaje de dinero, y por la Asociación de Productores y Realizadores de Cine del Uruguay (ASOPROD).

Cuenta con una convocatoria anual para largos de ficción, documental y en algunas ediciones, películas de animación.

Por el Decreto 30.820 de la Junta Departamental de Montevideo, de julio de 2004, se aprueba la constitución del fondo “Montevideo Socio Audiovisual” (MVD). Se trata de un fondo para producción y posproducción audiovisual que funciona en la órbita de la Oficina de Locaciones de Montevideo (Locaciones Montevideanas), dirigido a producciones de ficción o documentales de una duración mayor a 45 minutos (Duarte, 2017).

Los Fondos son una herramienta fundamental para la producción cinematográfica local, no solo por el monto de dinero otorgado sino porque el acceso a un fondo local constituye una base sólida a partir de la cual se pueden buscar fondos internacionales u otros acuerdos de producción (Radakovich et ál., 2015).

En el caso del FONA en una primera aproximación se observa una brecha considerable en las premiaciones entre las películas dirigidas por mujeres y las dirigidas por hombres. En ficción, de las 48 películas premiadas desde 1995 hasta 2018, contamos 5 dirigidas por mujeres, 42 por hombres y una codirección. En las películas documentales, de las 42 premiadas, 10 se presentan con una directora y 31 con un director.

Los Fondos de Montevideo Socio Audiovisual son más recientes, de 2012 a 2016, sin contar las convocatorias extraordinarias, en la categoría de ficción, ganaron 13 películas dirigidas por hombres, 1 película dirigida por una mujer y otra codirigida.

En el género documental en igual período, ganaron 4 películas dirigidas por mujeres y 17 por hombres.

La notoria preponderancia de películas de ficción y documentales dirigidas por hombres en la lista de ganadores puede resultar engañosa, en la medida que no necesariamente indica que los fondos contribuyan a las desigualdades de género del sector. Un camino para acercarnos a la comprensión de esta última cuestión podría ser poner en relación la cantidad de películas presentadas por mujeres y por hombres con las ganadoras. Es decir, si la comparación de los datos diera como resultado un escenario donde a pesar de presentarse muchas películas dirigidas por mujeres ganan persistentemente aquellas dirigidas por hombres, tendríamos una pista interpretativa acerca del rol que cumplen los fondos en la reproducción de las desigualdades de género.

Desafortunadamente, no tenemos suficientes datos sobre los proyectos presentados, de manera que el análisis subsiguiente, debe verse como una primera aproximación que requiere seguimiento y profundización.

En relación a los premios FONA, contamos con la lista de presentados en las categorías ficción y documental correspondiente al año 2018.

En el llamado 2018, en la categoría de ficción, hubo 27 proyectos presentados, 22 dirigidos por hombres y 4 por mujeres. La proporción de proyectos presentados dirigidos por hombres es 5 veces el total de los dirigidos por mujeres y constituye el 85% de la demanda.

En la categoría documental, en 2018, se presentaron 28 proyectos, 12 dirigidos por mujeres y 15 por hombres. Los dos ganadores tienen, una dirección masculina y otra de mujer. En 2018, del total de los proyectos presentados en la categoría documental (28) se presentaron 12 dirigidos por mujeres y 15 por varones, teniendo, los proyectos ganadores una mujer en la dirección y un varón.

Es a considerar este dato de proyectos presentados porque contribuye a delinear más nítidamente la interpretación ya sugerida por el análisis de los estrenos comerciales en relación a la mayor presencia de mujeres en el cine documental que en el de ficción.

Tabla 11. Cantidad de proyectos de ficción y documental según directora-director presentados al FONA, 2018.

	Dirigidos por mujeres	Dirigidos por hombre	Codirigidas	Total
Ficción presentados	4	22	1	27
Documentales presentados	12	15	1	28

Fuente. Elaboración propia a partir de nómina de presentados publicada en la página web del FONA

Siguiendo con los fondos de MVD, en el año 2012 se presentaron en la categoría de ficción 6 proyectos, 5 dirigidos por un hombre y 1 dirigido por una mujer. Los 6 obtuvieron premios. En los años 2013, 2015 y 2016 se presentaron 16 proyectos, 15 dirigidos por hombres, 1 codirigido y ninguno dirigido por una mujer. En este contexto, se premian 13 películas dirigidas por hombres.

Tabla 12. Resumen de proyectos presentados y ganados según dirección de mujeres, hombres o codirección en Cine Ficción, Montevideo.

	2012		2013		2015		2016	
	Presentados	Ganados	Presentados	Ganados	Presentados	Ganados	Presentados	Ganados
Proyectos dirigidos por mujeres	1	1	0	0	0	0	0	0
Proyectos dirigidos por hombres	5	5	4	4	2	0	9	4
Proyectos co-dirigidos	0	0	0	0	1	1	0	0
Total	6	6	4	4	3	1	9	4

Fuente. Elaboración propia a partir de datos cedidos por la Oficina de Locaciones Montevideanas

En el cine documental la situación es un tanto distinta, para los años 2012 y 2013 no tenemos completos los datos de los proyectos presentados, sin embargo en 2015 se presentaron 10 de directores y 1 con dirigida por una mujer. Ganó este último junto a otros 5 dirigidos por hombres. Asimismo en 2016 se presentaron 3 proyectos dirigidos por mujeres y 14 por hombres. Ganaron los tres dirigidos por mujeres y 1 de los dirigidos por hombres.

Tabla 13. Resumen de proyectos presentados y ganados según dirección de mujeres, hombres o codirección en Cine Documental, Montevideo.

	2012		2013		2015		2016	
	Presentados	Ganados	Presentados	Ganados	Presentados	Ganados	Presentados	Ganados
Proyectos dirigidos por mujeres	f/d	0	f/d	0	1	1	3	3
Proyectos dirigidos por hombres	f/d	7	f/d	4	10	5	14	1
Proyectos co-dirigidos	f/d	0	f/d	0	0	0	0	0
Total		7		4	15	6	17	4

Fuente. Elaboración propia a partir de datos cedidos por la Oficina de Locaciones Montevideanas

Por tanto, la baja representatividad de las mujeres en las solicitudes podría indicar que tal escasa presencia de mujeres directoras debería ser discutida antes de la concesión de los premios, en los procesos de formación que determinan la asunción de un rol.

MUJERES HACIENDO CINE DE FICCIÓN EN URUGUAY

En principio, las entrevistadas no perciben que haya desigualdades asociadas al género operando en el sistema de producción local. Los obstáculos que se citan como determinantes para la realización de películas de ficción son: la financiación, los mecanismos de distribución y exhibición y la escasa retribución material asociada a los roles de dirección y guionista.

Comencemos por la financiación, donde es necesario tener en cuenta que la principal fuente disponible son los distintos Fondos del Estado.

*“Los impedimentos son el dinero, cómo conseguirlo, presentarte a los Fondos y no ganar, ganan otros porque somos muchos, no de otra clase”.
(Directora, 39 años)*

(...) “búsqueda de financiación y de una manera.....faltaban 100.000 dólares y no salían por ningún lado. Fue en 2003 y recién pude rodar en 2010 (...) al guion le fue muy bien, ganó el FONA e incluso llegó a ser finalista en Sundance pero luego la película nunca se filmó. También fue un aprendizaje sobre la frustración” (Guionista, 44 años)

Los Fondos son pocos, muy competitivos y además el monto es insuficiente, lo que implica ganar varios para poder filmar. La época de los Fondos puede fracasar, como en el último caso, o retrasa años las películas y tiene consecuencias decisivas, además del desánimo y la sensación de frustración, no favorece la adquisición de conocimientos asociados a la práctica, como nos explicaba una de las entrevistadas:

“Entre que filmas y filmas pasa mucho rato y es un poco como atrofiante porque no desarrollas, no creces, es un oficio que es muy de la práctica, es como un músculo que no trabaja” (Directora, 38 años)

En segundo lugar, la distribución y exhibición. Estos circuitos tienen problemas específicos que han sido documentados en relación con las películas uruguayas (Radakovich et ál.), a lo que debemos sumar las dificultades de conseguir distribuidor que han mencionado algunas de las entrevistadas y que pueden postergar años el estreno comercial de las películas.

En tercer lugar, la retribución económica del rol director/a y guionista en la mayoría de los casos, cuando la hay, está lejos de ser la necesaria para afrontar las obligaciones diarias de una familia media. Esto implica, un número variado de otros empleos, muchas veces relacionados con el audiovisual aunque no siempre, con los que hay que compatibilizar el trabajo propio de realización de las películas en todas sus etapas, desde la escritura hasta la posproducción.

La suma de estas condiciones de producción cuenta entre sus efectos, con el cuestionamiento a la viabilidad de la dirección de cine de ficción como profesión.

“Empecé a escribir otro proyecto y entré como en un estancamiento, cuestionándome, no quiero pasar otros diez años así...y ni siquiera es el tiempo, es el desgaste. Es el desgaste, el recuerdo que tengo de toda la fase creativa, escribir el guion, ensayar con los actores, rodar, editar... eran experiencias de plenitud, con dificultades...pero todos esos huecos de esperar que alguien decida si te va a dar la plata o no y además es un ambiente donde el lobby está presente y uno tiene que salir a buscar oportunidades y la verdad, que estos últimos años me estoy preguntando si voy hacer otra película”. (Directora, 54 años).

“No es cómo yo solo voy a ser directora de cine en mi vida, me da pánico pensarlo, si bien sería a lo que quiero dedicarme o me dan muchas ganas de dirigir cosas, me da pánico pensar en mi profesión porque no sé si hay un trabajo para eso, si me la banco, si puedo producir todo lo que hay que producir para vivir de hacer películas, entonces me da como miedo pensarme con esa responsabilidad sobre mí y mi casa y todo lo que hay que hacer”. (Directora, 39 años)

Los dos testimonios coinciden en separar la labor en sí de dirección, de las condiciones de vida que te impone el sistema de producción local. Desde distintos lugares, ambas entrevistadas participan del mismo sentir, satisfacción con el trabajo pero disgusto e inseguridad con la forma en que una dedicación total, en los términos actuales, le impone a la vida cotidiana. La primera, enfatiza más los aspectos emocionales de la espera y la incertidumbre mientras que la segunda destaca además las dificultades materiales e incluso de gestión del tiempo en el medio familiar.

La búsqueda frustrada de fondos puede llevar a replantearse los proyectos desde un marco nuevo.

“La primera película fue medio fácil porque gané una subvención del Estado francés para hacerla pero el resto de las películas fue una lucha, lucha, lucha... lograr tener fondos. De hecho, hoy ya no espero más fondos, la hago sin Fondo, con la posibilidad del equipamiento digital y con la cantidad de gente que me he vinculado que está ávida de hacer cosas y no está con interés de generar dinero y lo hacemos sin dinero pero, ¡jojo! son muy particulares. Me he vuelto mucho más experimental al no poder hacerlo con fondos, hago por ejemplo, películas sin actores, como esta última que aún no se estrenó; como estaba harta de esperar fondos, ocho años presentándome, dije, ta, me despido de esta película pero filmando las locaciones vacías, donde hubiera ocurrido, y contando con voz en off lo que pasa en cada escena” (Directora, 53 años)

Más allá de las consideraciones estéticas, esta estrategia centrada en el gusto por el hacer, una de las dimensiones de la profesión a la que hacían referencia las citas anteriores, renuncia a las problemáticas relacionadas con la remuneración, y por tanto, a convertir la realización en una fuente de empleo para quien dirige.

Incluso, las entrevistadas que no son directoras, recuperan esta segunda dimensión, de las condiciones de vida que se imponen, pero desde un lugar más asociado al disfrute personal, para rechazar el trabajo de dirección.

“Yo nunca quise dirigir, y la vez que lo hice padecí horriblemente, no la pasé para nada bien. Para mí el mundo es mucho más grato con una computadora o escuchando música, desde un lugar más de testigo, poder ir y recoger de acá o de allá y volcar eso en una historia. El mundo de llevar a costas muchos años. Conseguir convencer, estar tan convencida incluso yo, de los valores de eso, me resulta casi imposible”.(Guionista, 44 años).

Por último, es interesante ver la Producción como la contracara de la Dirección, es decir, estas mismas condiciones pueden contribuir a cambiar el rumbo de las elecciones y decantar por otros roles, como la producción.

“La parte de dedicarme a la producción tuvo dos patas, una, que me di cuenta que filmabas mucho más si producías que si dirigías, a mí me gustaba y me gusta; yo en el mismo lapso de tiempo hago más películas que un director, me gusta y he aprendido mucho. Los directores o bien trabajan de otra cosa o se las rebuscan pero yo sí puedo vivir de eso. A veces es como un multiempleo, cada película es un mundo y hay que cambiar de chip todo el tiempo, pero descubrí, eso también, que la veta de la producción te permitía vivir de esto” (Productora, 46 años)

En principio, este panorama no distingue entre hombres y mujeres, o sea, las entrevistadas no perciben que haya diferencias. En relación a los Fondos, tampoco señalan desigualdades de género operando para reforzar los mecanismos de precarización del sistema de producción local.

“Nunca me lo tomé como que perdí porque era mina, nunca lo tomé personal excepto en el sentido que se desmoronan tus ilusiones sobre tu trabajo y las tenés que reconstruir (...) Si el sistema fuera más industrial, por contratación, quizás podría ser más evidente, pero acá...yo qué sé, cuando perdés, pierden veinte tipos contigo” (Directora, 38 años)

“Es mucho más claro en esos lugares donde sí hay una industria. No sé si me puedo comparar con “Manolo Nieto”, por decir algo, ninguno de los dos tiene un trabajo o está estandarizado lo que hace, ninguno cobra derechos de autor... ¿entendés? Es difícil medirlo, todos aplicamos al mismo Fondo” (Directora, 39 años)

Estas experiencias van en el mismo sentido que nuestro análisis sobre los proyectos presentados en los Fondos; es más difícil que los resultados de los Fondos estén asociados a percepciones de desigualdad cuando son tan pocos los proyectos presentados por mujeres en comparación con los presentados por hombres y siendo tan pocas las películas premiadas. Si en este contexto agregamos las variables relacionadas con la evaluación de los proyectos, no es posible vislumbrar claramente un sesgo de género, por lo menos a partir de esta información. Es decir ¿cómo calibrar el sesgo de género si ganan dos proyectos presentados por hombres en un llamado donde se presentaron, por ejemplo, veintidós proyectos dirigidos por hombres y cuatro por mujeres?

Además, no debemos olvidar que la mayoría de películas dirigidas y escritas por mujeres y estrenadas en salas fueron beneficiarias de fondos públicos, FONA o MVD.

Una vez hecha la experiencia de la primera película, las características del sistema de producción ya referidas, son las que no permiten que las personas en toles de dirección tengan continuidad en su trabajo y, para algunas de nuestras entrevistadas, tampoco se percibe de manera evidente cómo esto puede estar relacionado con el género. Una de las entrevistadas nos explica este punto por medio de una comparación con el cine de ficción en Argentina.

“Lucrecia Martel que es un boom ¡tiene cuatro películas! No hay muchas más películas de un director argentino, es el sistema de producción” (Directora, 38 años).

Si Lucrecia Martel, directora de prestigio y reconocimiento, “la” directora mujer del Río de la Plata, tiene una filmografía de cuatro películas, cuáles son las expectativas razonables para aquellas que están aún en una etapa de construcción de su carrera, además la misma lógica se aplica a las películas de hombres.

Sin embargo, la maternidad en algunos casos, cambia la percepción general sobre el rol de las mujeres en el sistema de producción local.

Las entrevistadas nos cuentan que antes de tener hijos una puede trabajar mucho, pedir plata prestada y finalmente filmar y estrenar y comenzar todo de nuevo. Una vive sola, o en pareja, pero controla sus gastos y su tiempo, una puede correr riesgos porque la relación entre prioridades y riesgos solo compromete a su persona.

Ahora bien, continúan, después de tener hijos es distinto, cambian las dinámicas del hogar y la disponibilidad de tiempo real y mental o afectivo que se le puede dedicar al trabajo. Y a veces hay que elegir dejar proyectos, porque es muy difícil filmar todos los días, durante un tiempo, muchas horas

fuera de la casa cuando se tienen niños pequeños⁴. Si bien existen dinámicas favorecedoras para la continuidad del trabajo, como por ejemplo una pareja que no tenga un trabajo de “8 horas” y que pueda quedarse y acompañar los rodajes, los primeros años luego del nacimiento de los hijos implican un quiebre en la continuidad laboral que si coincide con alguna de las fases claves del desarrollo de un proyecto puede atrasarlo aún más. El problema no se relaciona solo con la gestión de horarios o con la disponibilidad de ayuda -ya sea familiar o de amigos, alguien a quien se debe contratar o una institución- sino con la dirección de la afectividad que en algunas subjetividades puede implicar poner toda la energía, en los hijos.

La elección puede también implicar lo contrario, jerarquizar el trabajo sobre la vida personal.

“Mi actitud con el trabajo, es súper importante, jamás incumplo, de hecho soy soltera, no hubo hombre capaz de aguantar el ritmo. No tengo ningún problema, no es que hay algo que me falta. Yo pongo mi energía en el trabajo, uno hace opciones sin darse cuenta, no es que lo podamos controlar, si pudiéramos tener todo capaz que quería todo pero no duele, al contrario. Pero las mujeres en general tienen una tolerancia mayor con sus parejas hombres que mis parejas hombres, a la tercera vez que me quedo trabajando o en el bar en vez de venir a mi casa, empiezan los problemas y vos tenés que elegir. Las mujeres aguantan, negocian y bueno, hay algo medio invisible pero es así, las mujeres tenemos que elegir mucho más que los hombres en ese sentido, y ni qué hablar el tema hijos”
(Productora, 46 años)

⁴Es necesario señalar que es probable que la paternidad tenga consecuencias parecidas en cuanto a la interrupción o alejamiento de la actividad cinematográfica, sobre todo en la dirección, pero distintas en relación a las trayectorias laborales. Es posible que los hombres sigan trabajando, en otras tareas vinculadas o no al audiovisual, mientras las mujeres se alejan del mercado laboral. Estas hipótesis necesitan de investigaciones empíricas subsecuentes.

EL CLUB DE TOBY

La mayoría de nuestras entrevistadas distingue ciertos mecanismos de construcción de roles laborales asociados al género en el período de formación. Esto se observa en sus propias experiencias de estudio y/o desde el lugar de docente.

Una de ellas nos cuenta que en uno de los cursos en los que participó como docente, toda la clase debía presentar proyectos. Al no poder filmar todos, los alumnos tenían que votar de una lista previamente armada por los docentes, los proyectos que finalmente se realizarían. En la lista docente había muchos proyectos escritos y dirigidos por mujeres pero la elección de los estudiantes recayó en hombres, excepto uno que compartía el rol de dirección un hombre y una mujer. Por la composición de la clase para que esto sucediera, prácticamente todas las mujeres votaron los proyectos dirigidos y escritos por hombres.

“Mi sensación es que hay una cuestión de autoestima, de carisma o de liderazgo, cuestiones que no tienen que ver con lo que está escrito y con el proyecto de realización sino con el carácter, el don de gente, otra cosa. Creo que tiene que ver con no resultar tan convincente, de mostrar más las indecisiones, transparentarlas más, buscar un poco más de aprobación. (Guionista, 44 años)

La cita es interesante porque recoge algunas claves de las problematizaciones feministas. En primer lugar, el género no es el sexo, entendido como un estado natural, sino la representación de cada individuo en términos de una relación social particular, que existe con anterioridad al individuo y que se construye en la oposición estructural de dos sexos biológicos.

Siguiendo a Teresa de Lauretis, las concepciones culturales de lo masculino y lo femenino como categorías complementarias y excluyentes en las que los seres humanos son ubicados, constituyen en cada cultura un sistema sexo/género, es decir, un sistema simbólico que correlaciona el sexo con contenidos culturales de acuerdo con valores sociales y jerarquías, o en otras palabras, asignando significado (identidad, valor, prestigio, ubicación en la jerarquía social, etc.) a los individuos en la sociedad según sean categorizados como hombre o mujer (Lauretis,1989).

Ahora bien, estos valores adquieren ciertas características según el campo donde pongamos la lupa; en el caso de cine de ficción en Uruguay, aparece nuevamente la división entre la tarea propiamente creativa y las condiciones personales que se valoran para llevar adelante un proyecto, que ya vimos, en el medio local tiene características titánicas. Es en este último terreno donde los valores socialmente vinculados a los hombres, *“no tanto seguridad sino más bien muy pagados de sí mismos”* (Directora, 38 años), podrían favorecer la construcción de un juicio de mayor viabilidad o solidez de sus proyectos.

“Directoras que van quedando rezagadas o que van prestándose a participar de proyectos ajenos, muchas veces dirigidos por hombres, por una cuestión que tiene que ver más con una asociación al liderazgo como un atributo más del varón. La dirección es una escala marcadamente jerárquica en el cine, es una pirámide que además se respeta mucho, que el proyecto lo tiene que llevar alguien en la espalda y llevarlo mucho tiempo y convencer a mucha gente, y hay mucha gente que va a poner su tiempo y se suma el tema de la plata y hay que conseguir ser persuasivo, ¿viste, persuasivo? ¡jaja! ahí entran cosas que no tienen que ver solo con el cine, tienen que ver con todo. Los proyectos se podrían defender solos, en sí mismos, si viviéramos en un mundo donde los proyectos se pudieran defender solos”. (Guionista, 44 años)

La asignación de valor a los roles según el género en este medio, también se tematiza desde la producción. La Producción es un rol asociado a las mujeres; según las entrevistadas no se piensa como creativo, sino más desde la gestión.

“Está vinculado con eso de la formación desde el hogar, de las mujeres que somos las que resolvemos la comida, un rodaje chico es manejarte, pedirle favores a tus padres y a tus amigos, solucionar el tema de las comidas, pedir a alguna empresa o cocinar y esa cosa también de ser un poco mamá, de ocuparte de las necesidades de los demás, desde un punto de vista profesional pero bueno, es un poco eso”. (Productora, 46 años)

En segundo lugar, muchas de nuestras entrevistadas comienzan sus reflexiones sobre la desigualdad basada en género con expresiones tales como “mi sensación” o “mi percepción”, esto nos permite recuperar, aunque sea sucintamente, las reflexiones sobre el valor de la percepción en las teorías feministas.

Siguiendo a Judith Butler, en su lectura del lema de una parte de las teóricas feministas, "lo personal es político", procura en parte, afianzar la teoría en la experiencia vivida y revelar la manera en que el mundo es producido por los actos constitutivos de la experiencia subjetiva (Butler, 1998). En esta dirección, Teresa De Lauretis, entiende la experiencia como el proceso por el cual se construye la subjetividad en los seres humanos. El término experiencia designa, más específicamente,

"un complejo de hábitos, asociaciones, percepciones y disposiciones que la engendran a una como mujer" (...) "los efectos de significado y las autorrepresentaciones producidas en el sujeto por las prácticas socioculturales, los discursos y las instituciones dedicadas a la producción de mujeres y varones" (...) "que cambia y es reformada continuamente para cada sujeto con su compromiso continuo con la realidad social" (Lauretis, 1989, p.26).

Ahora bien, la experiencia no es solo estructurada por la existencia de configuraciones sociales sino que repercute en las mismas y a su vez en las estructuras.

En este contexto, se intenta comprender de qué manera las estructuras culturales o políticas sistémicas son implementadas y reproducidas por actos y prácticas individuales y cómo el análisis de situaciones personales se ve clarificado al plantearse en un contexto cultural más ampliamente compartido (Butler, 1998).

Para aquellos que no recuerdan, en la historieta "La pequeña Lulú", Toby y sus amigos habían formado un club secreto que se reunía en una casa de madera; su lema escrito en la puerta declaraba: "No se admiten mujeres".

La imagen es de una de las entrevistadas y hace referencia a un sentir que no llega a ser descrito como malestar, una sensación en relación a los varones en grupo que no necesariamente imposibilita pero que está ahí, presente. La percepción de que algo pasa -contradictoria, tenue, difusa y con una importancia relativa- acompaña a todas las entrevistadas en algún momento de la reflexión sobre la temática, incluso en el recuento de experiencias en el set de filmación.

Una de las entrevistadas aporta una reflexión muy esclarecedora en este sentido:

“Nosotras estamos entrenadas en encontrar complicidad y empatía con personajes masculinos a lo largo de toda nuestra historia de espectadoras, no parece ser un problema que los protagonistas de las películas que nos han emocionado sean hombres, no hay problema para entender la epopeya personal o el conflicto, sin embargo, parece haber como una fantasía al revés (...) una historia de desamor contada desde el punto de vista de una mujer puede ser como un desafío que sea comprendida o acompañada por un hombre, eso apareció en el estreno. Muchos hombres se expresaban ¡esa mujer insoportable, está loca, desquiciada! como si fuera realmente una amenaza, como si no fuera del mundo de la ficción”.
(Guionista, 44 años)

En esta experiencia, donde los roles habituales se invierten -la mujer pasa de ser espectadora a realizadora y el hombre pasa de ser realizador a espectador-, la “incomodidad” también podría describir la reacción de los varones, aunque estos últimos, por lo menos en este relato, parecen expresarla con mayor vehemencia.

La “incomodidad” de mujeres y hombres en situaciones en donde o bien se busca desafiar los roles sociales durante el proceso de formación o bien directamente se asume la inversión de los roles de espectador/a, realizador/a es clave para abordar un debate fundamental entre las estructuras sociales, el sistema sexo/ género al que hacíamos referencia, y la construcción de las subjetividades, el pasaje entre la sociabilidad a la subjetividad, desde los sistemas simbólicos a la percepción individual o desde las representaciones culturales a la autorrepresentación (Lauretis, 1989, p.26). En el marco de este trabajo, esta cuestión podría traducirse mediante la pregunta: ¿cómo es posible que algunas mujeres escapen a los roles socialmente asignados?

Para acercarse, aunque sea de manera muy exploratoria a esta pregunta, nos gustaría hacer referencia a uno de los supuestos básicos que explícitamente abordan dos de las autoras aquí citadas, De Lauretis y Butler: las subjetividades no son reflejos o productos mecánicos de los sistemas sexo/género.

Por un lado, este sistema no es homogéneo, en cualquier momento que tomemos para el análisis existe, más que un discurso único, abarcador o monolítico, varios relatos en disputa, rivales e incluso contradictorios acerca de los roles “adecuados” para las mujeres. Por otro, el sistema necesita un sujeto, no puede existir sin un sujeto que lo actualice. Esta apertura del sistema, en tanto espacio no homogéneo, y del sujeto generizado, en cuanto performativo, no expresivo de un núcleo de identidad de género preexistente, sino construido en y a través de sus actos, nos permite pensar los distintos trayectos posibles de las mujeres en interacción con otras dimensiones de diferenciación social, tales como clase, raza o edad para favorecer o no ciertas posiciones. Según Butler, el género se adquiere en una serie de actos que son renovados, revisados y consolidados en el tiempo, no hay nadie que escoja o invente una norma de género, sino al contrario, son la cita forzosa de una norma sociocultural cuya compleja historicidad es inseparable de las relaciones de disciplina, regulación y castigo. Por tanto, la performatividad es una repetición obligada de normas anteriores que configuran, animan y delimitan al sujeto de género pero que son también los recursos a partir de los cuales se forja la resistencia, la subversión y el desplazamiento. En el espacio discontinuo y contradictorio e inscrito en las prácticas micropolíticas en que nos vamos asumiendo mujeres, subsisten los términos de una construcción diferente de género con efectos, más bien en el nivel “local” de las resistencias, en la subjetividad y en la autorrepresentación.

En este contexto de reflexión, se resignifican ciertas estrategias que se despliegan, no necesariamente de manera consciente, por aquellas que pueden, para concretar y visibilizar sus proyectos.

(...) “había sí una especie de misoginia entre los docentes pero no sé bien porqué pero no me importaba mucho, yo lo hacía y ya. En ese sentido la percepción de los demás nunca me trancó mucho, ya era. Eso dependerá en cómo te pares. Tampoco me resultaba muy interesante esa opinión que venía desde ese lugar en la medida que no me traba lo que tenía ganas de hacer, tampoco me representaba demasiado pero sí, ponete, que había alguna cosa, muy a nivel de percepción, aunque no lo podría afirmar; capaz que el trabajo de grupito de varones era siempre considerado como más de peso o más de no sé qué...también ellos se presentaban así mismo, de esa manera, había una simbiosis” (Directora, 38 años)

La indiferencia, o el “pensamiento túnel”, como lo define la entrevistada, pensamiento centrado en un objetivo que es capaz de poner en pausa aquello que lo cuestione, se presenta como uno de los caminos que beneficia la consecución de los proyectos en el rol de dirección. También, la asociación con otras mujeres, por amistad, por afinidad o por complementariedad, parece potenciar las posibilidades. En este sentido, una de las entrevistadas nos cuenta su trayecto hacia la dirección como

“un poco producto de habernos juntado (...) y haberlo hecho juntas y después haberlo hecho de vuelta y de vuelta y varias veces de la misma forma” (Directora, 39 años)

Por último, la división anotada más arriba entre la tarea propiamente creativa y las condiciones personales que se valoran para llevar adelante un proyecto y que son las que asociadas a los varones desestimulan a las potenciales realizadoras, cuestiona la asociación del hombre/genio que históricamente ha naturalizado en el discurso sobre arte.

Si pensamos en la producción, las estrategias pasan más por visibilizar los aspectos creativos de la labor, más allá de los relacionados *“a conseguir cosas” (Productora, 46 años)*, y por reivindicar la horizontalidad de la relación productor-director.

“El proyecto lo llevamos adelante los directores y yo, conversamos todos los rubros, somos la cabeza del proyecto que es algo que para el productor está bastante invisibilizado. El productor consigue la plata, hace el papeleo pero también hace la película con el director, pero desde lugares distintos; en general conversamos lo macro, yo ni edito, ni hago el guion, pero converso y estoy en todas las etapas (...) Hay un lugar desde donde empezás a aportar, como sos el primer espectador o sos la persona que está más cerca del proyecto además del director, que en Uruguay suele ser también el guionista, pero con una distancia mayor” (Productora, 46 años)

En el caso del par director/productora se proyecta un vínculo de subordinación relacionado con el género de los participantes.

(...) "a mí todo el mundo me trata como si fuera la secretaria de los directores. Si me hacen una entrevista no saben ni qué preguntarme, siempre me preguntan ¿cómo la financié? ¿qué Fondo gané?... pero a los hombres no, enseguida sobresalen y jamás piensan que trabajan supeditados al director, no existe ese concepto"
(Productora, 46 años)

Ahora, si bien las entrevistadas convergen en "la sensación" y despliegan distintas estrategias para operar en este marco, coinciden también en cierto malestar frente a las categorías que pretenden aunar descriptivamente lo femenino.

(...) "yo sufro esa categorización, hay mujeres que la reivindican, yo la sufro un poco. Para mí el cine es cine, diverso para todos los gustos, a uno le gusta una cosa a otros, otra... pero películas de mujeres lo siento como una subcategoría, como que hay cine y cine de mujeres. El distribuidor a mí me dijo: 'a las mujeres les va a gustar', entonces ¿cuál es el subtexto?"
(Directora, 54 años)

La cita puede ser abordada mediante una de las claves del debate entre el feminismo llamado "de la diferencia" y los trabajos de feministas con influencia posestructuralista, como las ya citadas en este artículo de Lauretis y Butler.

El llamado feminismo de la diferencia, preponderante en la década de los sesenta y setenta en algunos países de Europa y en Estados Unidos, trabajó en la conceptualización del género como diferencia sexual, colocando el foco de su análisis en la experiencia de ser mujer, la micropolítica de la reproducción y en la sexualidad, a la vez que, reivindicó la necesidad política de pensar a las mujeres como un grupo aparte con el fin de visibilizar la especificidad de su posición históricamente dominada.

Fue Simone de Beauvoir quien evidenció la identidad entre la experiencia masculina y la experiencia universal, que representa a todo ser humano. "Hombre" es la palabra que designa, a la vez, la parte masculina de la

humanidad y a la humanidad entera como género (De Beauvoir, 1949). En este sentido, no habría “cine-cine”, sino que, el “cine-cine” sería el cine de los hombres frente al cual el “cine de mujeres”⁵ se particulariza como diferencia.

En este marco, la diferencia es desvalorizada frente a aquello que se ha naturalizado como universal, este es uno de los subtextos posibles por lo que se pregunta la entrevistada.

El feminismo de la diferencia ha hecho una contribución fundamental para legitimar el trabajo en la recuperación y análisis de las obras producidas por mujeres. Las premisas de la propuesta de ginocrítica de Elaine Showalter se nos presentan como un ejemplo paradigmático que podemos trasladar al ámbito del cine:

“si estudiamos los estereotipos de las mujeres, el sexismo de los críticos varones y los roles limitados que tienen las mujeres en la historia literaria, no estamos aprendiendo acerca de lo que las mujeres han sentido y vivido, sino únicamente lo que los hombres han pensado que deben ser las mujeres” (Showalter, 1986, p. 130)

En el ámbito de los estudios de cine y género, de la mano del feminismo estadounidense y británico de la década de los setenta y en tiempos en que teoría feminista, realización cinematográfica y estética de vanguardia se combinaban, esto se tradujo en la búsqueda de construir nuevas representaciones acerca de lo femenino que no objetivaran a las mujeres ni las relegaran a posiciones narrativas subordinadas (Laguarda, 2006; Kuhn, 1991).

Ahora bien, a partir de la década de los ochenta, esta noción de género comienza a ser criticada. Por un lado, siguiendo a Teresa de Lauretis, porque constriñe al pensamiento crítico feminista dentro del marco conceptual de una oposición sexual que hace muy difícil articular las diferencias entre las mujeres. Desde esta perspectiva,

⁵ Se puede encontrar una buena síntesis de la discusión sobre “cine de mujeres” en el libro de Annette Kuhn, *Cine de mujeres. Feminismo y cine*. Barcelona. Editorial Cátedra. 2007

“todas las mujeres no serían sino copias de diferentes personificaciones de alguna arquetípica esencia de mujer” (De Lauretis, 1989, p.4)

Por otro lado, y relacionado con lo anterior, como esbozábamos más arriba, el sujeto no se construye ni esencial ni primordialmente en la socialización de género sino también en las experiencias de relaciones raciales y de clase, entre otras. Esta es una de las premisas fundamentales del libro, ya clásico, de Judith Butler “El género en disputa” (1990). *Si una “es” una mujer, es evidente que eso no es todo lo que una es; el concepto no es exhaustivo, no porque una “persona” con un género predeterminado sobrepase los atributos específicos de su género, sino porque el género no siempre se constituye de forma coherente o consistente en contextos históricos distintos, y porque se entrecruza con modalidades raciales, de clase, étnicas, sexuales y regionales de identidades discursivamente constituidas. Así, es imposible separar el “género” de las intersecciones políticas y culturales en las que constantemente se produce y se mantiene (Butler, 2007, p. 49).*

En el ámbito concreto de discusión sobre el cine hecho por mujeres, este debate ha significado un cambio de perspectiva analítica desde el discurso asociado a la diferencia sexual hacia las diversas discursividades que coexisten en la subjetividad de las mujeres.

En esta dirección, nuestras entrevistadas coinciden en señalar que las películas hechas por mujeres, compartirían un “algo”, difícil de describir sin sentir que se están encasillando, limitando o incluso estereotipando, o que se hace todo esto en relación a las demás, pero que está ahí y es susceptible de ser captado y necesario que sea visibilizado.

“Me parece importante ampliar las miradas, porque hay pila de cosas, actos, chistes, que son machistas y ellos no los ven...son las pequeñas cosas que se van colando, no es si soy mujer tengo que hacer una película sobre la maternidad; pero ya nomás la forma de filmar, el pequeño chiste. Son sensibilidades diferentes que empiezan a dialogar, si no estás siempre con la misma mirada” (Productora, 46 años)

“Tampoco lo quiero negar, no es que no exista, obviamente hay una construcción (...) También hay un tema de representación de la mujer y del hombre, porque sí no, ves todo a través de una cosa mucho más sesgada”
(Directora, 38 años)

No obstante, cuando la categoría “cine de mujeres” empieza a circular en el circuito de producción parece exigir el tratamiento de ciertas temáticas, o de cierta sensibilidad, que constriñe el proceso creativo de las mujeres.

“Entrás como en muchas cosas que se esperan de vos si sos no sé qué... si sos latina... pero ¿por qué me vas a decir vos sobre qué tengo hacer yo mi película?... o vas entrando como en chacras y además sos mujer, entonces ¿por qué no es sobre...? Es complicado” **(Directora 38 años)**

La discusión sobre la categoría “cine de mujeres” y su mayor visibilización se asocia también a la deseabilidad de ciertas medidas que faciliten la financiación. En el contexto de los reclamos por la insuficiencia de los fondos públicos, las medidas tipo cuotas provocan en las entrevistadas reacciones contradictorias.

“El tema de las cuotas...entiendo que puede acelerar el proceso de paridad y podría ser, pero en el cine es tan poca la plata que hay, los premios y los fondos que hay. Contamos con pocos recursos para generar un premio solo para mujeres. A su vez, pienso: el ICAU tiene unos Fondos para el interior y nadie dice nada y quedan desiertos (...) pero si ponés para mujeres dicen (...) así que hay otro tema de poder... pero entiendo lo de los pocos recursos, no tengo una posición fija” **(Productora, 46 años)**

“Me parece bien si se detecta que ganan o se presentan menos mujeres, es una forma de estimular, puede ser una cosa que dure un tiempo. En general creo que sirve, es hacer un llamado de atención a las que tienen ganas”
(Guionista, 44 años)

“Cualquier política no tendría que ser flechada, porque sos mujer tenés que escribir determinada cosa porque si no como que quedás atrapada en una especie de corralito” (Directora, 38 años)

“Yo ahora pienso mucho más en esas cosas y me cuestiono (...) tiene que ver también con crecer y con un momento interpelante con muchas cosas que están pasando, no quiero pensar que todo es así porque sí” (Directora, 39 años)

“Si bien por una lado te digo tuve mucha suerte, por otro lado, también me doy cuenta el momento que estamos ahora como si hubiera corrido el velo de muchas cosas que antes asumíamos con ignorancia o con inocencia o con las dos cosas, hace que todo se tenga que reconsiderar incluso un camino con suerte. No es que cambie mi impresión pero me permito empezar a preguntarme si mi diagnóstico no está enmascarando algo y está bueno que ahora todo sea menos claro. Me parece justo poder evaluar las cosas sin acomodarse en el caballito de batalla de ‘yo nunca tuve ningún problema’, está bien, y no porque lo haya tenido” (Guionista, 44 años).

Por último, podemos confirmar que el momento actual como “interpelante”, siguiendo un trabajo de Teresa de Lauretis, la interpelación se refiere al proceso por el cual “una representación social es aceptada y encarnada en un individuo como su (de ella o de él) propia representación y así volverse, para ese individuo, real” (De Lauretis, 1989, p.19), aun cuando, agregamos nosotras, las posibilidades de la realidad son múltiples, cambiantes y contradictorias. ¿Quién pensamos que somos? ¿Cómo llegamos hasta acá? y ¿Cuál fue el papel de los otros en ese proceso? Son preguntas que estructuran la interpelación y de las que participamos junto con nuestras entrevistadas.

CONCLUSIONES

De la mano de los nuevos gobiernos progresistas han surgido nuevas formas de pensar y hacer cultura y para que ocurriera este tránsito fue preciso diseñar políticas públicas culturales específicas. Quizá sea ambicioso decir que la histórica marginalidad de diversidad de prácticas y universos de sentido que están más allá de las expresiones hegemónicas del campo cultural se ha revertido, pero sí podemos considerar que al menos se ha problematizado, dando paso a un mayor interés no solo de académicos, intelectuales y artistas sino también de actores políticos e incluso de un creciente público que accede a ellas. De esta manera, se comienza a tomar en cuenta el peso que la cultura tiene en la conformación de una sociedad democrática, inclusiva y diversa.

En relación a las políticas públicas hacia la cultura, sobre todo las producidas en los últimos años, asistimos a una reconfiguración de los discursos que como nunca antes procuran desmontar expresiones de desigualdad y generar cambios culturales. No son pocas las políticas que se plantean entre sus objetivos principales: generar ciudadanía, garantizar el acceso a los derechos culturales, democratizar la cultura.

Paulatinamente también comenzó a aparecer una preocupación por atender las desigualdades de género a través de la cultura, aunque ha estado más orientada a los destinatarios de las políticas que a sus trabajadores. Entonces es válido preguntarnos: ¿qué ocurre con las relaciones de género al interior del campo laboral-artístico conformado por las políticas culturales municipales? Desde la investigación intentamos aportar a la comprensión de este problema.

Sabemos que lo acumulado es todavía insuficiente y una de las razones de tal insuficiencia es que son escasos los estudios de carácter independiente. En general, buena parte de la producción la constituyen evaluaciones internas o consultorías cuyos resultados escasamente se dan a conocer y, por tanto, no suelen generar interlocución más allá de puntuales ámbitos del Estado. Si bien los avances en estas últimas décadas han sido evidentes, se ve con preocupación la postergación de las mujeres en los cargos de mayor jerarquía dentro de las instituciones y políticas municipales que son hacedoras de cultura. En esto se centró nuestro trabajo.

Investigamos qué lugares de poder han alcanzado las mujeres en la Comedia Nacional, la Escuela Multidisciplinaria de Arte Dramático, la Orquesta Filarmónica y la Banda Sinfónica. También abordamos las nuevas políticas hacia el Área de los Audiovisuales, los Premios FONIA y MVD, y el Programa de Fortalecimiento de las Artes impulsado desde la Intendencia de Montevideo. En todas estas instituciones, áreas y programas advertimos inequidad entre mujeres y hombres. Nuestro propósito ha estado en demostrar empíricamente que la desigualdad de género es notoria y persistente.

A diferencia de lo que encontramos en una investigación precedente, a saber, que en múltiples situaciones la desigualdad aparecía naturalizada más que problematizada (Dominzain et ál., 2012), tan solo algunos años más tarde lo primero que confirmamos es que la desigualdad es percibida por hombres y mujeres. Como parte de una pujante transformación social en cuanto a las relaciones de género, parecería ser que en el campo cultural, concretamente en el terreno de las políticas municipales para la cultura, en un período relativamente corto, diversas situaciones ya no pasan desapercibidas.

Es cierto que en algunos casos se ve como algo natural, un “siempre fue así”, pero en la medida en que los planes y normativas estatales se ponen en práctica a través de talleres, charlas, etc., esto cambia, reconociéndose -pero no sin resistencias- que la inequidad está presente en todos los ámbitos de la cultura. No obstante, no todo sucede de la misma manera; la comprensión de las desigualdades de género es heterogénea. Hay personas muy sensibilizadas y que militan dentro del ámbito de la cultura por este tema, otras que perciben que las relaciones están cambiando pero no se ven tan involucradas, y otras que claramente rechazan todo en la materia, sea por incomprensión o por resistencia a asumir cambios que involucran modificar modos de ver y de actuar de todas y todos.

El reconocimiento de una problemática no supone las mismas reacciones o toma de compromisos; es así como encontramos hombres que consideran que el tema de igualdad es algo abstracto, que no vale la pena discutir. Esto explica que los espacios de poder ganados por las mujeres han sido mayormente transitorios y, también, que no se condicen algunos discursos de los varones que ocupan cargos jerárquicos a favor del acceso de las mujeres a los mismos lugares, con las reales oportunidades que finalmente tienen.

De esta forma se logra impregnar al imaginario construido por las mujeres respecto a su carrera artística, que se percibe de una forma contradictoria en el seno mismo del colectivo. Por eso se considera necesario que las propias mujeres se reconozcan en sus derechos a ser iguales y reclamen espacios. Destacamos en esta línea la conformación de colectivos de mujeres trabajadoras de la cultura de distintas áreas, para conformar y visibilizar un discurso propio.

Cabe señalar que el campo cultural y artístico no es la excepción en la subordinación del papel de las mujeres en la historia de la producción cultural, siendo insuficiente su representación en cargos jerárquicos, incluso en los ámbitos donde hay mayor o igual presencia de mujeres que de varones. Como todo espacio social, la actividad artística no es ajena a las estructuras de dominación ni a las matrices culturales vigentes. Las prácticas artísticas, por más que tienen una autonomía relativa, no están exentas de expresiones de desigualdad y discriminación basadas en el género, la clase, lo generacional, lo étnico-racial y sus intersecciones. En este sentido, si bien más allá de la dimensión de género se ha conformado un discurso de “inclusión” más amplio: las y los artistas y quienes trabajan en políticas culturales son mayoritariamente blancos, de clases medias, sin discapacidades y urbanos. Por eso creemos que no es suficiente pensar solo en términos de género y, en cambio, es necesario incorporar otras preguntas: ¿qué mujeres, con qué cuerpos, procedencias, trayectorias educativas y posiciones de clase no están representadas en el campo cultural y de las políticas culturales?

Para finalizar, nos referimos al trabajo de los y las artistas como herramienta política para la inclusión social: en tanto “la cultura”, como referían los Planes de Igualdad, es considerada una esfera sustantiva en la conformación de relaciones sociales, la política cultural afronta el desafío mayor de abordar de forma articulada desigualdades sociales y estrategias de apoyo y promoción del sector cultural. A “la cultura” se la seguirá colocando en un lugar clave, por eso cabe preguntarnos: ¿pueden articularse estas dimensiones sin entrar en una pugna irresoluble? A propósito de esta tensión y de cara a los tiempos que corren, creemos que permanece pendiente una discusión a fondo, que muestre los límites como las potencialidades de la relación política pública para la cultura-artes-género, de manera tal que se le exijan transformaciones en su justa medida, a sabiendas que determinar colectivamente qué es justo es uno de los problemas más controversiales.

Lo anteriormente señalado y reflexionado no nos permite responder con acierto la pregunta planteada por Gonzalo Carámbula cuando señalaba ¿Uruguay está en condiciones de asumir sus derechos-responsabilidades para ejercer soberanamente los compromisos internacionales y nacionales para diseñar e implementar las políticas y acciones que garanticen su identidad y diversidad cultural, pero también garanticen el derecho fundamental de las mujeres a participar como quieran en la vida cultural sin sentirse condicionadas o subordinadas en lo simbólico? Pero sí nos permite sostener que el avance del movimiento feminista ha democratizado aspectos decisivos de la sociedad en varios sentidos. De un lado, ha ensanchado los límites políticos y económicos de las democracias al reivindicar para la mitad de la sociedad la ciudadanía social, política y cultural. Y de otro, ha visibilizado aquellas cuestiones morales y existenciales reprimidas por las instituciones de la modernidad patriarcal y las ha introducido en el debate público (aborto, sexualidad, reproducción e invisibilidad de la economía doméstica, entre otras). Este proceso de ampliación de la democracia ha sido posible porque el feminismo ha hecho de la lucha contra la discriminación y las reivindicaciones de igualdad su eje vertebral. Las mujeres hemos interpelado la significación de lo público y privado y buscamos transformaciones. Esperamos con esta investigación contribuir a un diálogo y a un proceso de cambio de las desigualdades de género que ya está andando.

BIBLIOGRAFÍA

Achugar, Hugo; Lembo, Victoria (2017) Tendencias y factores de cambio en la institucionalidad cultural del Uruguay. Montevideo. OPP.

Amorós; Celia. (2005) La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias para las luchas de las mujeres. Valencia .Ediciones Cátedra.

Batthyány, Karina y otros (2014) Desigualdades de género en el Uruguay. Atlas Sociodemográfico y de la desigualdad en el Uruguay, Fascículo 5, Montevideo: Ediciones Trilce. Disponible en: <https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/inline-files/Informe%20Institucionalidad%20Cultural%20%28completo%29.pdf>

Beauvoir, Simone de: El segundo sexo (1949) Madrid: Ediciones Cátedra, 2017.

Bouret, Daniela; Vicci, Gonzalo: "Mujeres en Escena. Trngredir el Escenario. Un acercamiento a las artistas en el Teatro Solís: 1856-1947". En: Revista de Teoría y Crítica Teatral. Disponible en: [//www.telondefondo.org/home.php](http://www.telondefondo.org/home.php) Nro. 12. ISSN 1669-6301 / Argentina. [Telondefondo.org](http://www.telondefondo.org).

Buquet, Gustavo (2015) Una mirada a las políticas desarrolladas por el Departamento de Cultura de la Intendencia de Montevideo: Informe de Gestión 2010-2015. Montevideo: Intendencia de Montevideo.

Butler, Judith; Lourties, Marie (1998) "Actos performativos y constitución del género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista. En: Debate Feminista, vol. 18, UNAM, México (D.F.) 2018.

-----**(2002)** Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del sexo. Buenos Aires: Ediciones Paidós.

-----**(2007)** El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Barcelona: Ediciones Paidós. 4

Canclini, Néstor (1987) Políticas culturales en América Latina. México D.F.: Ed.Grijalbo.

Carámbula, Gonzalo.(2011) La institucionalidad cultural pública como problema en (Coord. Felipe Arocena et al Regionalización de la cultura Montevideo. Dirección Nacional de Cultura. MEC. Editorial Manosanta.

Castelli, Luisina (2012) "Representando a otras: mujeres del teatro". En: Dominzain, Susana (coord.) Mujeres de la Cultura. Escritoras, artesanas, del teatro, de la música, del cine y la televisión. Montevideo: ONU-MUJERES, Dirección Nacional de Cultura, Observatorio Universitario de Políticas Culturales CEIL, FHCE, UdeLaR. Ediciones Trilce,

Castillo Barrios, Ana Luz. Gestión cultural y género: una aproximación. Disponible en: <http://atalayagestioncultural.es/capitulo/gestion-cultural-y-genero>

Conant, Abbie; Osborne, William (1997) (The status of women in German Orchestras).

Castro Sánchez, Ana M. (2018) "El lugar del arte en las acciones políticas feministas". En: Configurações, 22, Disponible en: <http://journals.openedition.org/configuracoes/6268>; DOI: 10.4000/configuracoes.6268

Chadwick, Whitney (1990) "Las mujeres y el arte". En: Chadwick, W. Women, art and society, Ed. Thames & Hudson. Publicado en español en: Chadwick, W.; Mayorga, S. (1993). Las mujeres y el arte. Debate Feminista, 7. Disponible en : https://www.jstor.org/stable/42624122?seq=1#page_scan_tab_contents

Chmiel, Fira; Radakovich, Rosario (2012) Mujeres del cine y la televisión. Creatividad, arte y espectáculo. En: Dominzain, Susana (coord.) Mujeres de la cultura. Montevideo: Ediciones Trilce,

Citron, Marcia (1993): Gender and the Musical Canon, Cambridge University Press, Cambridge

Clúa, Isabel. (2008) Género y cultura popular. Estudios culturales I Barcelona. UAB

Colín Salgado, Mónica (2010) Segregación Laboral y Barreras de género en las instituciones de educación superior. Revista Nicolaita de Estudios Económicos, Universidad michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Morelia, México. Vol. V, No. 1, enero-junio 2010,

Curiel, Ochy (2012) Género, raza, sexualidad. Debates contemporáneos. Bogotá.

Dean, Deborah (2008) Edad, género y el empleo de los artistas-intérpretes en Europa: informe del estudio para el proyecto de la federación internacional de actores: 'cambiar la manera en la que se representa el género: promoción de las oportunidades de empleo para las mujeres en las artes interpretativas'. University of Warwick. Disponible en: <http://www.fia-actors.com/uploads/ESPAGNOL.pdf>

De Barbieri, Teresita (1993) Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica, Disponible en: <https://sxpolitics.org/ptbr/wp-content/uploads/sites/2/2018/01/direitos1.pdf>

De la Villa Ardura, Rocío 2013 "Crítica de arte desde la perspectiva de género". En: Investigaciones Feministas 4. Disponible en : https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2013.v4.41874

De Lauretis, Teresa (1989) "La tecnología del género". En: Technologies of Gender. Essays on Theory, Film and Fiction, London: Macmillan Press. Consultado en: https://glefas.org/download/biblioteca/estudios-genero/la_tecnologia_del_genero_teresa_de_lauretis.pdf

Dominzain, Susana (Coord). Luisina Castelli / Susana Dominzain / Rosario Radakovich Fira Chmiel / María Victoria Espasandín (2014) Mujeres de la cultura. Escritoras, artesanas, del teatro, de la música, del cine y la televisión Montevideo: Ediciones Trilce. Disponible en : <https://www.fhuce.edu.uy/images/CEIL/publicaciones/2012/libro%20mujres%20de%20la%20cultura.pdf>

Dominzain, Susana; Radakovich, Rosario (2012) Cultura femenina: ¿Cuántas, quiénes y cuáles medios? (Imaginario y consumo cultural de las mujeres uruguayas). Montevideo: Observatorio Universitario de Políticas Culturales. ONU-MUJERES-MEC.

Duarte, Deborah (2014) “¿Quién necesita cine? Políticas culturales y políticas cinematográficas en el Uruguay (1990-2010)”. En: Imagofagia (Revista de la Asociación Argentina de Estudios de Cine y Audiovisual). No. 10 Octubre de 2014. Disponible en: <http://www.asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/611/521>

Escolano Zamorano, Esther (2006) Discriminación en un medio meritocrático: las profesoras de la universidad española. Revista Mexicana de Sociología. Vol 68. Nro.2. 2006. UNAM.

Espino, Alma; Salvador, Soledad; Azar, Paola (2014) Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género. El futuro en foco, Cuadernos sobre Desarrollo Humano, Montevideo: PNUD.

Fraser, Nancy (1995) ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era «postsocialista». Edición en castellano en New left review, 2000.

-----**(2008)** Escalas de justicia. Barcelona: Herder Editorial.

García Prince, Evangelina (2011) Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual. Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, Fondo España-PNUD.

Guzmán, Virginia (2001) “La institucionalidad de género en el Estado: nuevas perspectivas de análisis”. Serie Mujer y Desarrollo, 32, Santiago de Chile: CEPAL.

Hawkesworth, Mary (1997) “Counfundng gender”. Signs, vol.22, n.3. “Confundir el género” (1999) En: Debate Feminista, 20. Disponible en http://www.debatefeminista.cieg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/articulos/020_01.pdf

Infantino, Julieta (2011). “Trabajar como artista. Estrategias, prácticas y representaciones del trabajo artístico entre jóvenes artistas circenses”. En: Cuadernos de Antropología Social, nro. 34.

Johnson, Niki (2003) “Mecanismos estatales para el avance de las mujeres en el Uruguay”. En: La equidad de género en el Estado ¿a quién le importa? Montevideo: Cotidiano Mujer.

Kaplan, E. Ann (1998) Las mujeres y el cine. A ambos lados de la cámara. Madrid: Ediciones Cátedra.

Kuhn, Annette (1991) Cine de mujeres. Feminismo y cine. Madrid: Ediciones Cátedra.

Lagarde y de los Ríos, Marcela (2001) Claves Feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres. Managua: Puntos de Encuentro.

Laguarda, Paula (2006) "Cine y estudios de género: Imagen, representación e ideología. Notas para un abordaje crítico". En: La Aljaba. Segunda Época. Revista de Estudios de la Mujer. Diciembre.

Lamas, Marta (1996) Perspectiva de género. Disponible en: <https://www.passeidireto.com/archivo/19125081/la-perspectiva-de-genero-por-marta-lamas>

Lorenzo, María Ángeles. El podio y la batuta tienen nombre de mujer. Disponible en <http://www.comunicacionygenero.com/el-podio-y-la-batuta-tienen-nombre-de-mujer/>

Mirza, Roger (2009) Teatro y violencia en la escena contemporánea. Disponible en <https://www.inae.gub.uy/innovaportal/file/98327/1/librillo-roger-mirza.pdf>.

Méndez, Lourdes (2005) "Una connivencia implícita: 'perspectiva de género', 'empoderamiento' y 'feminismo institucional'". En Andrieu, Rosa & Mozo, Carmen (coords.): Antropología Feminista y/o del Género. Legitimidad, poder y usos políticos, Sevilla: Ed. Fundación El Monte, FAAE.

Menendez Maldonado, Cristina Mª Compositoras en la historia, la música del silencio. Disponible en <https://www.instrumentomania.com/module/owlblog/post/181-8-compositoras-en-la-historia-la-musica-del-silencio.html>

Migdal, Alicia (1999). Publicación en conmemoración de los 50 años de la EMAD. Montevideo: IMM- EMAD.

Muñoz, Constanza (2017) El género en escena. Relaciones en la práctica laboral de teatro en Chile. Santiago de Chile: OsoLieber. Consultado en: https://docs.wixstatic.com/ugd/5cf136_0880c516920b4fc0966c9b9a41ffbb8d.pdf

Muslera, Fernanda (2018) Sin maquillaje Historias de la Comedia Nacional en el siglo XXI. Montevideo: Ed. Aguilar.

Naser, Lucía y Delacoste, Gabriel (2018) “Indigestión cultural. Una mirada desde la izquierda a la política cultural de los gobiernos del Frente Amplio”. Cuadernos del CLAEH, 37(107).

Nochlin, Linda (2001) “¿Por qué no han existido grandes artistas mujeres?” (traducción al español: Ana María García Kobeh). En Cordero, Karen, Sáenz, Ina (comps.). Crítica feminista en la teoría e historia del arte. Universidad Iberoamericana, Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM, Conaculta-Fonca, Curare,

Parodi, Romina (2012) El género en escena. Participación de varones y mujeres en la producción teatral montevideana. Informe de investigación en el marco académico del Taller Central “Desigualdades de Género” de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. Disponible en: https://www.academia.edu/26753840/El_genero_en_escena_-_Monograf%C3%ADa_final_de_grado

Percovich, Mariana (2018) Género y acciones afirmativas en el campo cultural. El caso de los Premios literarios Juan Carlos Onetti en Uruguay, 2017. Tesis de Maestría en Política Pública y Género, FLACSO Uruguay. (Inédito)

Pereira, Luis (2015) “Institucionalidad cultural en el segundo nivel de gobierno: cuatro departamentos”. En: Cuadernos del CLAEH. Segunda serie, 34(102).

Peréz, Cecilia (2018) (coord., et ál.): Directoras teatrales: Mitos y transgresiones. Viaje de una larga noche hacia un espacio propio. CIDDAE-Teatro Solís. Intendencia de Montevideo.

Radakovich, Rosario; Chmiel, Fira; Correa, Eduardo; Duarte, Deborah; Lescano, Graciela; Villaverde, Florencia; Willat, Agustina (2014) Industrias creativas: una década de cine nacional. Montevideo, ICAU.

Rance, Susanna (2007) "Sobre la noción de género. Usos, debates, perspectivas". En: Revista Estudios de Filosofía práctica e historia de las ideas, 8(9). Disponible en: http://eva.fhuce.edu.uy/pluginfile.php/102323/mod_resource/content/1/G%C3%A9nero%20Rance.pdf

Robaina, Gustavo (2009) Institucionalidad cultural. Montevideo: DNC-MEC.

Robaina, Gustavo (2010) Institucionalidad cultural en el Uruguay. Aproximación conceptual y analítica a su estudio. Monografía de grado. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Scott, Joan W. (2008) Género e historia. México: Fondo de Cultura Económica.

Segura González, Rosa María (2019) Las mujeres en el teatro antiguo: una visión de género. México, Revista Alternativas en Psicología, 42. Número especial.

Serret, Estela (2000). Subordinación de las mujeres e identidad femenina. Diferencias y conexiones. Revista Mexicana de Sociología.

Showalte, Elaine. (1986) Reviewed Work: The New Feminist Criticism: Essays on Women, Literature and Theory. Oxford University Press.

Simonetti, Paula (2018) ¿La cultura hace bien? Políticas culturales dirigidas a sectores vulnerables y organizaciones sociales en el Uruguay (2007-2017). Tesis de Maestría en Sociología de la Cultura. Instituto de Altos Estudios Sociales, Universidad Nacional de San Martín. (Inédito).

Traverso, Diego (2014) Políticas públicas culturales en Uruguay. Disponible en: <http://institutojuanpabloterra.org.uy/documentos/Documentos-7-Políticas-publicas-culturales-en-Uruguay-Diego-Traverso.pdf>

UNESCO (2014) Igualdad de género. Patrimonio y creatividad. Unesco. Paris.

Viñuela Suárez, Laura (2003) “La construcción de las identidades de género en la música popular”. En: Dossiers Feministes, No me arrepiento de nada: mujeres y música. Universidad de Oviedo.

Yúdice, George (2002) El recurso de la cultura. Usos de la cultura en la era global. Barcelona, Editorial Gedisa.

Zamorano, Mariano; Rius, Joaquim; Klein, Ricardo (2014) ¿Hacia un modelo sudamericano de política cultural? Singularidades y convergencias en Uruguay, Paraguay y Chile en el siglo XXI. Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe, 96,

FUENTES

CIMA: Informe CIMA 2017. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español. Disponible en: <https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2018/10/INFORME-ANUAL-CIMA-2017-4.pdf> (20/7/2019)

Comisión Teatros Municipales, Acta 9, 31 de marzo de 1948, Archivo Comedia Nacional. <http://www.comedianacional.montevideo.gub.uy/institucional>

Dirección Nacional de Cultura (2009) Informe de gestión marzo 2005 – setiembre 2009. Documento en línea: https://cultura.mec.gub.uy/innovaportal/file/1789/1/informe_gestion_2005_2009.pdf

Intendencia de Montevideo (2002) Plan de Igualdad para la Ciudad de Montevideo. Comisión de Equidad de Género, Comisión de la Mujer.

Intendencia de Montevideo (2007) 2° Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre mujeres y varones 2007-2010. Comisión de Equidad y Género. Montevideo.

Intendencia de Montevideo (2014) 3° Plan de Igualdad de Género. Montevideo avanza en derechos sin discriminaciones 2014-2017. Montevideo.

Intendencia de Montevideo (2017) 3° Plan de Igualdad de Género. Montevideo avanza en derechos, sin discriminaciones 2014-2020. Compromisos del gobierno departamental y los gobiernos municipales para el período 2016-2020. Montevideo.

INMUJERES (s/f) Informe Uruguay. Aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. En: https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/51823/Informe_Uruguay_Beijing_20.pdf

La Diaria, 1/08/2012. Disponible en: <https://ladiaria.com.uy/articulo/2012/8/million-dolar-baby/>

La Diaria, 3/08/2016. Disponible en: <https://ladiaria.com.uy/articulo/2016/8/vamos-a-un-entreacto/>

Ley 18.834 Estatuto del Artista y Oficios Conexos. Documento en línea:
https://circodelanube.files.wordpress.com/2011/03/ley_de_seguridad_social.pdf

Ley N.º 18.104. Ley de Promoción de la Igualdad de Oportunidades y Derechos entre hombres y mujeres. Documento en línea: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/URY/INT_CCPR_ADR_URY_14906_S.pdf

Página oficial de la Comedia Nacional <http://www.comedianacional.montevideo.gub.uy/institucional>

Página oficial de la Orquesta Filarmónica <http://www.orchestafilarmonica.montevideo.gub.uy/>

Página oficial de la Banda Sinfónica <http://montevideo.gub.uy/institucional/dependencias/banda-sinfonica-de-montevideo>

Relatoría "Desigualdades de género en la música" (2019) Reflexiones a partir del II Simposio Internacional de Mujeres Directoras de Orquesta. (Inédito)

Simposio Internacional «Las hermanas de Shakespeare. Perspectivas de género en el teatro» (2019). Disponible en: <http://sua.org.uy/wp-content/uploads/2019/06/publicacionsimposiolashermanasdesakespeare.pdf>

ANEXO

LARGOMETRAJES DE FICCIÓN

- EL DIRIGIBLE
- PATRÓN
- MALA SANGRE
- OTARIO
- EL CHEVROLÉ
- EL VIÑEDO
- LA MEMORIA DE BLAS QUADRA
- LOS DÍAS CON ANA
- 25 WATTS
- EN LA PUTA VIDA
- LLAMADA PARA UN CARTERO
- MALDITA COCAINA
- CORAZÓN DE FUEGO
- MALA RACHA
- EL VIAJE HACIA EL MAR
- LA ESPERA
- WHISKY
- ALMA MATER
- RUIDO
- EL NOCTÁMBULO
- LA PERRERA
- EL BAÑO DEL PAPA
- FAN
- LA CÁSCARA
- ACNÉ
- JOYA
- MATAR A TODOS
- POLVO NUESTRO QUE ESTÁS EN LOS CIELOS
- GIGANTE
- MAL DÍA PARA PESCAR
- EL CUARTO DE LEO
- HIROSHIMA
- LA VIDA ÚTIL
- MISS TACUAREMBÓ
- NORBERTO APENAS TARDE
- ARTIGAS LA REDOTA
- LA CASA MUDA
- REUS
- TRES
- EL INGENIERO
- FLACAS VACAS
- LA CULPA DEL CORDERO
- LA DEMORA
- UNA BALA PARA EL CHÉ
- RAMBLERAS
- RE LOCOS Y RE PASADOS
- EL RINCÓN DE DARWIN
- SOLO
- TANTA AGUA
- 23 SEGUNADOS
- EL LUGAR DEL HIJO
- KAMIKAZE
- MR KAPLAN
- TAN FRÁGIL COMO UN SEGUNDO
- ZANAHORIA
- DIOS LOCAL
- EL 5 DE TALLERES
- EL APÓSTATA
- LOS ENEMIGOS DEL DOLOR
- RETRATO DE UN COMPORTAMIENTO ANIMAL
- UNA NOCHE SIN LUNA
- WELKOM
- CLEVER
- EL CANDIDATO
- LAS TONINAS VAN AL ESTE
- LOS MODERNOS
- LAS OLAS
- EL SERENO
- EL OTRO HERMANO
- OTRA HISTORIA DEL MUNDO
- MI MUNDIAL
- SEGUNDA GENERACIÓN
- OJOS DE MADERA
- EL PAMPERO
- MI MUNDIAL
- NO DORMIRÁS
- LA NOCHE QUE SE REPITE
- AVERNO
- MONOS
- BELMONTE
- LA NOCHE DE LOS 12 AÑOS
- BENZINHO

LARGOMETRAJES DOCUMENTALES

- GARDEL ECOS DEL SILENCIO
- POR ESOS OJOS
- ÁCRATAS
- A PESAR DE TEBLINKA
- APARTE
- RAÚL SENDIC TUPAMARO
- VIENTOS DE OCTUBRE
- CERCA DE LAS NUBES
- LA MATINÉE
- CACHILA
- DESTINO FINAL
- DECILE A MARIO QUE NO VUELVA
- EL CÍRCULO
- HIT
- LA TABARÉ: ROCKANDROLL Y DESPUÉS
- LA MAÑANA SIGUIENTE
- LA SOCIEDAD DE LA NIEVE
- OJOS BIEN ABIERTOS
- PASTO
- MUNDIALITO
- PEREJILES
- 3 MILLONES
- CEM CINEMATCEA DEL TERCER MUNDO
- EL BARRIO DE LOS JUDÍOS
- EL ÚLTIMO CARNAVAL
- 12 HORAS 2 MINUTOS
- EL ALMANAQUE
- EL CASAMIENTO
- EL CULTIVO DE LA FLOR INVISIBLE
- EL VOTO QUE EL ALMA PRONUNCIA
- EXILIADOS
- LAS FLORES DE MI FAMILIA
- DESCE ADENTRO
- EL BELLA VISTA
- HASTA NUNCA
- JUGADORES CON PATENTE
- TODAVÍA EL AMOR
- A 60KM/H
- AVANT
- COMETAS SOBRE LOS MUROS
- EL 87
- EL DESTELLO
- EL PADRE DE GARDEL
- EL PROYECTO DE BETI Y EL HOMBRE ÁRBOL
- MANUAL DEL MACHO ALFA
- MARACANÁ
- VOZ DE MURGA
- CANNABIS EN EL URUGUAY
- EL HOMBRE NUEVO
- EL MUNDO DE CAROLINA
- GONCHI
- LA MURGA ÒPERA POPULAR
- MULTITUDES
- NIÑOS DE CINE
- TEROS SUEÑO MUNDIAL
- TUS PADRES VOLVERÁN
- DE LA ADUANA A NASHVILLE. EL CAMINO DE SIEMPRE
- MIRANDO AL CIELO
- FATTORUSO
- DETRÁS DEL MITO
- WILSON
- PRESO
- ROSLIK Y EL PUEBLO DE LAS CARAS SOSPECHOSAMENTE RUSAS
- MISIÓN NO OFICIAL
- LOS ILUSIONISTAS
- EL MOLINO QUEMADO
- ROCK&ROLL ACTITUD
- LOCURA AL AIRE
- TRAZOS FAMILIARES
- SANGRE DE CAMPEONES
- TRACCIÓN A SANGRE
- LA FLOR DE LA VIDA
- AGRIDULCE
- NO VIAJARÉ ESCONDIDA
- UN TAL EDUARDO
- DOS ORIENTALES
- EL HOMBRE CONGELADO



**UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY**



Intendencia de Montevideo
Cultura

Edificio sede, 18 de Julio 1360
Piso 3, puerta 3157
Tel.: 1950 2905