

**SITUACIÓN** de mujeres  
y hombres en la  
creación **TEATRAL**  
en euskera en la CAE

ENERITZ ARTETXE ARANAZ



KULTURA AUZOLANEAN

**Edición:** 1ª, marzo 2020

**Tirada:** 60 ejemplares

© Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi  
Departamento de Cultura y Política Lingüística

**Internet:** [www.euskadi.eus](http://www.euskadi.eus)

**Editor:**

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia  
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco  
Donostia-San Sebastián 1, 01010 Vitoria-Gasteiz

**Autoría:** Eneritz Artetxe Aranaz

**Coordinación:**

Kualitate Lantaldea, Dirección de Promoción de la Cultura-Observatorio Vasco de la Cultura

**Traducción:** Jesús Mari Arruabarrena Gaztelurrutia

**Diseño y composición:** Mooneki

**Impresión:** Servicio de Imprenta y Reprografía del Gobierno Vasco

**ISBN:** 978-84-457-3535-0

**Depósito legal:** LG G 00179-2020

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la red *Bibliotekak* del Gobierno Vasco: <http://www.bibliotekak.euskadi.eus/WebOpac>

# **SITUACIÓN** de mujeres y hombres en la creación **TEATRAL** en euskera en la CAE

ENERITZ ARTETXE ARANAZ

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

KULTURA ETA HIZKUNTZA  
POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA  
Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

**Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia**

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2020



# ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Introducción</b>  | <b>6</b>  |
| La mujeres vascas en la cultura  | 8         |
| Metodología del estudio  | 13        |
| <b>Capítulo I. Datos y lectura</b>                                     | <b>16</b> |
| Estudios de teatro   | 17        |
| Empresas de teatro   | 19        |
| Ayudas y subvenciones  | 21        |
| Premios  | 22        |
| Underground  | 24        |
| <b>Capítulo II. Análisis de los roles en las estructuras creativas</b> | <b>26</b> |
| Autoría  | 27        |
| Dirección  | 29        |
| Ejecutantes  | 30        |
| Diseño de iluminación  | 32        |
| Escenografía   | 34        |
| Vestuario  | 35        |
| <b>Capítulo III. Artículo de opinión</b>                               | <b>38</b> |
| Propuestas   | 56        |
| <b>Capítulo IV. Anexo metodológico y fuentes documentales</b>          | <b>60</b> |



# INTRODUCCIÓN

A lo largo de todos estos años, el plan Kultura Auzolanean ha estudiado la presencia de las personas clasificadas como mujeres y como hombres en numerosos ámbitos. Por ejemplo, ha llevado a cabo estudios tanto cuantitativos como cualitativos en el sector de las audiovisuales y las artes visuales.

Estudios anteriores han puesto de manifiesto los problemas con los que se encuentran las mujeres seleccionadas para acceder al mundo de la cultura y al espacio creativo, así como para quedarse y lograr visibilidad. Asimismo, han mostrado las dificultades a las que se enfrentan para conciliar el ámbito creativo, su vida laboral y personal.

Hace tiempo que se empezaron a notar los efectos de la crisis en el sector de la creatividad de nuestra región. Antes incluso de comenzar la crisis económica en 2008, ya existía la precariedad en el ámbito de la creatividad y la cultura, ya que el sector de la cultura tiene unas características muy concretas que no están recogidas en la legislación estatal, lo que impide llevar a cabo correctamente el trabajo en este campo. El desempeño de las y los trabajadores del sector de la cultura se caracteriza principalmente por su intermitencia. Sin embargo, esa intermitencia no está reflejada ni en Hacienda ni en la Seguridad Social. Lo que significa que, pese a tener unas características propias, el trabajo en la cultura se trata igual que cualquier otra profesión. Es decir, las leyes no se adaptan a las necesidades de las personas trabajadoras culturales, y eso se traduce en unas condiciones inapropiadas.

Todo ello demuestra que hasta ahora la legislación estatal no ha tenido en cuenta el trabajo del sector de la cultura. Por suerte, el 28 de diciembre de 2018 se aprobó en el Parlamento, por Real Decreto, el primer paquete de medidas del “Estatuto del Artista”. Se aprobaron entonces los primeros pasos a dar para esta propuesta que afecta a unas 60 leyes, y con ellos puede esperarse en el futuro tanto su aplicación como la aprobación del resto de leyes. No obstante, hay cierta incertidumbre sobre lo que pasará a partir de ahora (cambios políticos), y su aplicación llevará tiempo. Aun así, ha sido un paso muy importante en el camino a reconocer el trabajo en el sector de la cultura.

La crisis económica ha afectado a todos los sectores de la sociedad, pero sus consecuencias están siendo más notorias para las trabajadoras y los trabajadores culturales, ya que se trata de un sector muy frágil. Si al hecho de trabajar en el sector de la cultura le añadimos la condición de ser mujer, esta fragilidad se duplica.

En vista de esta situación, el Gobierno Vasco, dentro del programa Kultura Auzolanean, quiere estudiar la presencia y participación de mujeres y hombres en el ámbito creativo, en diversos campos: literatura, danza, música y teatro. El objetivo de este estudio es analizar la presencia de las mujeres en el ámbito creativo y tomar medidas para equilibrar esa presencia y participación entre mujeres y hombres. Asimismo, se quieren conocer las dificultades que encuentran las personas clasificadas como mujeres para conciliar su vida personal y profesional, con el propósito, siempre, de crear, proporcionar y hacer funcionar herramientas que incidan sobre dichas dificultades.

En concreto, este estudio pretende analizar, de manera cualitativa, la situación de mujeres y hombres en la creación teatral en euskera en la CAE.

El estudio analiza los siguientes puntos:

- Cuál es la estructura creativa actual en el teatro.
- Qué tipo de sociedad refleja dicha estructura.
- Los roles de las mujeres creadoras del teatro en dicha estructura.
- Por qué han adoptado esos roles las mujeres creadoras y qué les impide adoptar otros.
- Qué dificultades, desventajas e injusticias encuentran las mujeres tanto en su vida personal como profesional.
- Posibles medidas para que mujeres y hombres adopten los mismos roles de manera equitativa.
- Vías para transformar el entorno y la estructura del sector de la creación en el teatro, para que mujeres y hombres creen de manera más feminista e igualitaria.
- Una nueva mentalidad en favor de otras formas de hacer teatro, más igualitarias.

## ACLARACIONES:

Antes de entrar de lleno en el estudio, me gustaría aclarar dos aspectos.

Por una parte, el ámbito de estudio es la creación de teatro en euskera en Euskal Herria, ya que es el ámbito que mejor conozco y considero que es donde mayor aportación puedo hacer.

Sin embargo, si bien he procurado recopilar los datos más significativos y el mayor número de entrevistas posible, el estudio es solo una opción dentro del tema. Se podrían haber elegido otras entrevistas y otras fuentes de datos. Aunque las conclusiones de este estudio me han resultado muy ilustrativas, sé que otras personas que hubieran investigado podrían llegar a otras conclusiones si analizaran los mismos datos. Por ello, tanto la lectura de los datos como la selección de los mismos son subjetivas. Aun así, si bien los datos y las entrevistas recogidos en este estudio son una muestra subjetiva de la situación de mujeres y hombres en el teatro vasco, considero que se trata de una muestra ilustrativa y útil. Especialmente porque sirve para hacer un borrador de la situación general y reflexionar sobre las posibles vías de actuación.

En todo caso, y siendo plenamente consciente de que son limitados y subjetivos, el presente estudio recoge los datos, las entrevistas y las conclusiones descritas a continuación.

Por otra parte, quiero centrarme un momento en la dualidad mujer/hombre. El concepto de binarismo de género se puso en duda hace ya mucho tiempo, mediante la teoría Queer<sup>1</sup>. La teoría Queer defiende que la división de hombre/mujer es el resultado de una construcción social y, por lo tanto, varía según las sociedades. Según esta teoría, eso significa que el ser humano y los animales pueden tener múltiples géneros (tantos géneros como personas). La teoría considera simple la clasificación mujer/hombre, y sitúa su origen en una sociedad heteropatriarcal.

Por otro lado, en los últimos años han surgido nuevas denominaciones para el binarismo mujer/hombre. En este sentido, resulta interesante la terminología empleada por Lorea Agirre e Idurre Eskisabel en el artículo "Euskalgintza eta feminismoa", publicado en el número 98 de la revista de sociolingüística BAT.

Ellas ven el concepto de hombre como macho, heterosexual, blanco, rico, con una lengua hegemónica, y todo lo que no coincide con esa descripción lo denominan no-hombres. Me parecen un punto de vista y una terminología muy interesantes los referentes al hombre considerado como norma, ya que reflejan la riqueza y diversidad de todo lo que no es norma.

No obstante, en este estudio se utilizan los términos mujer y hombre, ya que el objetivo del estudio es, precisamente, analizar la situación de las clasificadas como mujeres y los clasificados como hombres en la creación de teatro. A decir verdad, esa clasificación influye directamente en la forma en la que cada persona participa en la sociedad (roles de género). Los roles basados en esa clasificación, por lo tanto, hacen necesario este estudio. En concreto, la hipótesis de que la presencia de las personas clasificadas como mujeres es menor que la de los hombres en las producciones culturales ha motivado este estudio. Dado que nuestro objetivo es romper con los mecanismos, las estructuras y los comportamientos subyacentes a los términos mujer/hombre, queremos estudiar las ventajas y desventajas de estar clasificado bajo uno y otro; por lo tanto, es necesario utilizar ambos términos para poder descomponerlos y reestructurarlos.

Por tanto, en este estudio se utilizarán los términos *mujer/hombre* a fin de facilitar la consecución del objetivo del mismo, pero desde la conciencia y reivindicación absoluta de la diversidad de género.

## LAS MUJERES VASCAS EN LA CULTURA

A la hora de estudiar la situación de mujeres y hombres en el teatro vasco, se deben tener en cuenta tres condiciones que afectan directamente a dicha situación. En primer lugar, se debe recoger la fragilidad que viven las mujeres, en comparación con los hombres, en nuestra sociedad. En segundo lugar, la situación precaria que, en general, viven las trabajadoras y los trabajadores culturales en el Estado. La situación en las provincias del norte de Euskal Herria es distinta, ya que la legislación recoge la intermitencia. Sin embargo, no es fácil llegar al estatus de intermitencia y percibir la prestación que corresponde a dicha situación. Y, por último, el hecho de que en Euskal Herria el trabajo creativo se lleva a cabo en una lengua minoritaria; por lo tanto, la situación de vulnerabilidad se triplica.

<sup>1</sup> La teoría Queer plantea que las categorías de sexo, género, identidad sexual y orientación sexual son una construcción social, ya que vivimos en una sociedad heteropatriarcal y heteronormativa basada en una clasificación binaria del género. La categoría fija rompe la relación entre el sexo y la biología, en términos generales, porque también son parte de una significación social y de un sistema de construcción. Por lo tanto, el hombre, la mujer, la heterosexualidad, la homosexualidad, la bisexualidad etc. no son categorías universales, sino que han sido construidas y definidas socialmente.



Es decir, el hecho de ser mujer, trabajadora de la cultura y vasca condiciona totalmente el trabajo creativo, las condiciones en las que se lleva a cabo y las oportunidades existentes. A continuación se analiza cada uno de estos puntos.

## LAS MUJERES EN LA SOCIEDAD

En Euskal Herria y en otras sociedades de Europa occidental predomina el sistema patriarcal capitalista. Este sistema sociopolítico se basa en una familia nuclear estándar. El sistema sitúa al hombre como cabeza de familia, por encima de la mujer, ya que, además de patriarcal, se trata de un sistema heteronormativo. Este heteropatriarcado también guarda relación con el capitalismo, ya que la finalidad del capitalismo es producir, y para facilitar, mantener y posibilitar dicha producción se adaptaron las hoy ya extendidas y naturalizadas **familias nucleares**.

Este fenómeno lo refleja bien la filósofa italiana Silvia Federici en su libro "Caliban y la bruja". Tal y como ella indica, el objetivo del capitalismo es producir continuamente, pero se necesita mano de obra para sacar adelante esa producción. Asimismo, quienes producen necesitan a alguien que se encargue de sus cuidados y su manutención, y asegurar la reproducción.

Para eso, el sistema ha ideado un camino simple y eficaz: clasificar a las personas en dos grandes grupos, y, según esa distribución, asignar roles de producción y reproducción. Así, tal y como explica la teoría Queer, los géneros de las personas, antes múltiples, se ha reducido a dos, según el sexo de la persona: mujeres y hombres. Además, el sistema asigna a cada género las características que considera adecuadas según su función reproductiva o productiva. Se trata de los **roles de género**, contruidos en función de intereses económicos, políticos y sociales sobre las personas clasificadas como hombres o mujeres. Algo que, por tanto, tiene poco de natural.

Y no solo se diferencian estos roles de género, sino que el heteropatriarcado prioriza las características atribuidas a los hombres. Por lo tanto, dado que el poder está en manos del hombre, existe una perspectiva **androcentrista** en todos los estamentos de la sociedad. En consecuencia, los valores y las características atribuidas a las mujeres están considerados de segundo nivel, y, por tanto, se rechazan, ignoran, no se valoran, y, en determinados casos, no se pagan; por ejemplo, los cuidados, las hijas y los hijos, las tareas del hogar, los sentimientos, la intuición, la irracionalidad, la cultura, la magia, el arte...

## SITUACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES CULTURALES

En nuestra sociedad la cultura se considera una actividad secundaria; se trata de un hecho que se puede comprobar fácilmente, observando el lugar que tienen las actividades culturales.

El arte no ocupa una posición central en nuestro día a día. Por ejemplo, es difícil leer sobre él en las portadas de los periódicos, o verlo incluido con la suficiente seriedad en todos los niveles educativos (número de horas lectivas, recursos, prestigio...). En general, el arte y la cultura se asocian con el ocio y el tiempo libre, en lugar de considerarlos un campo fundamental para el desarrollo de las personas y de la sociedad.

Esta concepción de la cultura afecta a las y los profesionales.

**Así pues, si bien la Constitución española en su artículo 44.1. defiende el derecho de la ciudadanía a una cultura de calidad, no sucede así con las personas que trabajan en la cultura.** Ya que la legislación estatal no permite que las y los trabajadores culturales lleven a cabo su actividad de manera digna. En el Estado, y en Euskadi en particular, **el contexto actual impide hacer cultura de calidad y sostenible (reconocimiento de la intermitencia por parte de la Seguridad Social y Hacienda, facilitar el acceso de los artistas a los espacios creativos, prestigio social de la actividad, subsanar la escasa presencia que tiene en todos los niveles de educación...)**

Eso significa que no está garantizado un derecho fundamental que nos corresponde como ciudadanos y ciudadanas. Ya que, sin unas condiciones de trabajo dignas, las opciones de crear una cultura de calidad son escasas. Por lo tanto, las malas condiciones laborales de las personas que trabajan en la cultura limitan notablemente un derecho que corresponde a toda la ciudadanía; es decir, no se nos garantiza el acceso a una cultura de calidad. Eduardo Maura, en su artículo "Estatuto del artista. En qué punto estamos y qué perspectivas hay", publicado en la revista digital *Revista Contexto* el 27 de marzo de 2019, menciona que la profesión de las y los trabajadores culturales no es ni especial ni rara, sino específica. Al igual que otras profesiones, esta presenta unas necesidades y unas medidas diferenciadas. Sin embargo, el problema en este caso es el siguiente: hasta ahora, tanto la Seguridad Social como Hacienda han gestionado la actividad cultural como cualquier otra profesión, sin tener en cuenta las características propias que la diferencian de otras profesiones.

Una de esas características es la intermitencia. La actividad de los y las artistas no es continua, sino que va por temporadas, y tanto Hacienda como la Seguridad Social deberían tenerlo en cuenta (tratando del trabajo en función de la intermitencia).

Por suerte, el 29 de diciembre de 2018 se aprobaron algunas de las medidas propuestas en el Estatuto del Artista mediante Real Decreto. Gracias a dichas medidas, las artistas y los artistas que se encuentren en determinadas condiciones podrán continuar inscritos en la Seguridad Social en las fases en las que no tengan trabajo; por ejemplo, durante la baja por embarazo de riesgo o el periodo de lactancia.

No obstante, no todas las personas que trabajen en el ámbito cultural podrán percibir este tipo de prestaciones, ya que para hacerlo deben presentar un contrato de trabajo. Dado que en el ámbito de la cultura abundan *los casos de falsas autónomas y falsos autónomos*, muchos trabajadores y trabajadoras quedan fuera de dicho espectro. Y es que, debido a la crisis y a las características propias de la actividad cultural, muchos profesionales que deberían contar con un contrato se han visto obligados y obligadas a trabajar de forma autónoma.

Además, no hay duda de que el 21% de IVA que hasta ahora habían asumido las y los trabajadores autónomos del ámbito de la cultura ha influido en su vida laboral. Así, numerosos grupos de teatro y autónomos y autónomas han decidido cesar su actividad. Ya que, con un IVA tan elevado, los precios han aumentado en un sector que ya estaba en crisis. Por otra parte, deben liquidar el IVA correspondiente cada tres meses, independientemente de si han cobrado ya los importes facturados o no. Y es frecuente que la persona trabajadora deba adelantar de su bolsillo el importe de IVA que aún no ha percibido (ya que numerosos ayuntamientos y clientes pagan sus facturas a 60 o 90 días). Sin embargo, como he comentado anteriormente, el 29 de diciembre de 2018, mediante Real Decreto, se aprobaron cambios, entre otras medidas, en el IVA y el IRPF. Así, el IVA devengado por las personas físicas que prestan servicios como intérpretes, autores y creadores bajó del 21% al 10%. El objetivo del Estatuto del Artista es no limitarse a personas físicas, y extender dicha bajada también a otros artistas. Ya que no es lo mismo tener que adelantar un 5,5% de IVA (como es el caso de Francia) que un 21%, como han tenido que hacer hasta ahora las y los trabajadores de la cultura en el Estado.

Como hemos visto, la aplicación de las medidas que recoge el Estatuto del Artista ha sido muy relevante para los y las profesio-

nales de la cultura. Sin embargo, son solo una pequeña parte del conjunto de puntos y medidas recogidos en el Estatuto.

De hecho, el estatuto recoge, en total, 60 propuestas de medidas, y cuenta con 75 puntos. El pasado diciembre el Parlamento español aprobó 4 de ellas:

- 1 La bajada del IVA para las personas intérpretes, autoras, productoras y creadoras (del 21% al 10%).
- 2 La continuidad como afiliadas a la Seguridad Social durante los periodos de inactividad por embarazo de riesgo y/o el periodo de lactancia.
- 3 Facilitar y fomentar la representación sindical de los y las profesionales de la cultura.
- 4 Permitir la compatibilidad entre la prestación por jubilación y los ingresos por propiedad intelectual.

Los primeros pasos de este Estatuto del Artista se dieron en 2015. En aquel momento, gracias al trabajo de los sindicatos estatales, todas las fuerzas políticas incluyeron en su agenda política, por primera vez, el tema del Estatuto del Artista. Debido a la excepcionalidad de la situación, se creó una subcomisión para abordar este asunto. Tres años después, el 28 de diciembre de 2018, se presentó la primera versión del estatuto del trabajador de la cultura y del artista, y se aprobó mediante Real Decreto.

Según la estructura del Estatuto, las leyes aprobadas no podrán ser revocadas tras un cambio de legislatura, aunque no se haya aprobado el estatuto en su totalidad. Las decisiones que aún no se hayan tomado quedarán en manos de las nuevas personas que gobiernen, pero las ya aprobadas no dependerán de esas nuevas decisiones.

Los objetivos generales del Estatuto del trabajador de la cultura constan en las primeras páginas:

- Crear un régimen específico que recoja las particularidades de la actividad de las y los profesionales de la cultura, tanto en régimen general como autónomo.
- Que las creadoras y los creadores culturales tengan la representación adecuada a través de los sindicatos, y permitir que ejerzan de manera democrática y emprendedora en su ámbito.

- Tomar medidas para reducir el número de los casos de falsas autónomas y falsos autónomos; entre ellas, obligar a las empresas a dar de alta a las personas cuando estas lleven a cabo tareas propias de una persona asalariada.
- Tomar medidas para combatir la precariedad en los servicios de formación y orientación en los espacios culturales.
- Tomar medidas para fomentar las actividades culturales sin ánimo de lucro de los sectores independientes, con el fin de facilitar la creación de cooperativas de trabajo asociado.

Poco a poco se están cumpliendo algunos de estos objetivos, debemos seguir en la misma línea para construir un sector de la cultura sostenible de cara al futuro.

Asimismo, cabe destacar que la situación de las artistas y los artistas en Francia, en el norte de Euskal Herria, es diferente a la que viven los artistas del sur.

El Estatuto del Artista francés reconoce la “intermitencia” de los trabajadores culturales. Así, las artistas y los artistas deben tener esa condición de “intermitentes” para percibir una prestación por parte de la Seguridad Social francesa. Es decir, la trabajadora o el trabajador que solicite la prestación debe demostrar que en los últimos 12 meses ha trabajado 507 horas con contrato. Funciona de manera similar a la prestación por desempleo, pero se concede por intermitencia en la actividad laboral, para compensar económicamente los periodos entre un empleo y otro.

Aun así, artistas vascos y vascas del norte de Euskal Herria han mencionado en más de una ocasión que estas prestaciones no están al alcance de todas las artistas y los artistas, ya que deben haber trabajado un número mínimo de horas con contrato para obtener el estatus de “intermitente”.

Por otra parte, si bien el sistema de intermitencia le sale caro al estado francés (es deficitario), los beneficios que obtiene gracias al mismo son mucho mayores. Y es que la industria cultural es la segunda más importante de Francia. Pero esa capacidad de crear y difundir cultura de calidad no ha surgido de la nada. La presencia de primer nivel de la cultura en la sociedad francesa se debe a un ecosistema bien estructurado. Existen una serie de condiciones en la sociedad que permiten crear y ofrecer una cultura de calidad y sostenible, entre ellas, el sistema de trabajadoras y trabajadores “intermitentes”. Sin él, sería imposible que que estas y estos profesionales tuvie-

ran unas condiciones de vida dignas, y, por lo tanto, no podrían ofrecer un trabajo de calidad. Como se puede observar, el estado francés obtiene grandes beneficios gracias a toda esta actividad, y desde hace tiempo es una inversión rentable de primer nivel.

El caso de Francia es un modelo que podrían incorporar otros gobiernos, incorporando la intermitencia en su legislación, reconociendo las particularidades de este ámbito y estructurando el sector. Así como viendo la actividad cultural como impulsora de la economía.

Es evidente que las trabajadoras y los trabajadores culturales de Euskal Herria viven en la precariedad, y esa desprotección afecta especialmente a las personas más frágiles. Entre estas personas se encuentran, cómo no, las mujeres. Por ello, si bien el Estatuto del Artista ha dado un paso importante en relación con relación al embarazo y la lactancia y para igualar las condiciones de mujeres y hombres en el sector, los hombres todavía tienen más facilidad para acceder al empleo. Así, les resulta más sencillo encontrar empleo, percibir prestaciones y firmar contratos con salarios más dignos, como reflejan los datos que se analizan más adelante. Por lo tanto, la precariedad laboral en el sector de la cultura afecta más a las mujeres que a los hombres, lo que, una vez más, pone en evidencia la desigualdad de oportunidades.

### Consecuencias de la crisis

En 2016 la fundación AISGE llevó a cabo un estudio de las condiciones de artistas, bailarinas y bailarines en el estado español. Walter Actisek fue el encargado del estudio, con título “Situación sociolaboral del colectivo de artistas y bailarines en España (2016)”.

Tal y como menciona dicho estudio, los años previos al mismo las condiciones laborales del sector artístico sufrieron un gran retroceso. Entre 2004 y 2011 el 60% de las personas trabajadoras en el ámbito cultural estaban ocupadas; en 2016, en cambio, esa cifra no llegaba al 43%.

Según el estudio, si bien la actividad artística ha sufrido de precariedad incluso en sus mejores momentos (2004-2006), con una tasa de desempleo del 28%, en 2016 esta se situó en el 48%.

Por tanto, podemos decir que en ese momento comenzó la crisis económica en el sector de la cultura (y en la sociedad en general) y que esta tuvo graves consecuencias tanto en la

actividad cultural como en las condiciones laborales y de vida de las personas que trabajan en dicho sector.

Por ejemplo, en el momento del estudio la tasa de las personas que trabajan en dicho sector había pasado del 6,2% al 11,7%. En aquel momento se vio, además, que la mitad de las trabajadoras y los trabajadores culturales vivía gracias a un segundo trabajo. Si atendemos a los datos, el sustento del 40% de estas personas dependía de otro trabajo. Por otra parte, según el estudio, el 68% de las personas desempleadas del sector de la cultura no percibía ninguna prestación o ayuda. Otro dato reseñable e importante, es que en 2016 casi un tercio de las personas que trabajaban en el sector de la cultura vivía en el umbral de la pobreza.

El estudio también analiza qué sucede si a esta situación se suma la condición de ser mujer. Así, entre las artistas y los artistas:

- La tasa de desempleo es mayor entre las mujeres que entre los hombres (mujeres, 51%; hombres, 45%).
- Hay más mujeres que hombres que trabajan sin contrato (mujeres, 17,2%; hombres, 10,9%).
- Perciben menores ingresos por su desempeño (menos de 600 euros: mujeres, 34,8%; hombres, 23,9%).
- Cuentan con menor acceso a la sanidad pública, por lo que deben pagar un servicio privado (mujeres, 8,9%; hombres, 4,6%).

Por otro lado, en este estudio llevado a cabo en 2017 aparece reflejada la situación que se vivía en aquel momento en Euskadi, y los datos coinciden. En Euskadi, el número de mujeres desempleadas era mayor que el número de hombres desempleados (mujeres, 60%; hombres, 55%).

Las mujeres artistas de Euskadi presentan mayores dificultades para volver a la actividad, y es más común entre las mujeres tener otros trabajos fuera del sector artístico (profesiones que guardan relación indirecta con el sector artístico: mujeres, 22%; hombres, 15%; profesiones que no guardan relación con el sector artístico: mujeres, 38%; hombres, 31%). Además, las mujeres perciben menores cantidades monetarias por su actividad artística que los hombres. La tasa de mujeres con ingresos anuales inferiores a 600 euros asciende al 42%; la de

los hombres, en cambio, solo al 27%.

Por lo tanto, aunque han pasado algunos años desde que se llevó a cabo este estudio, es evidente que durante la crisis económica las mujeres artistas se encontraban en una posición más vulnerable que los hombres. A día de hoy, cuando no se ha superado la crisis, y además esta ha adquirido nuevas formas, como veremos más adelante, estos datos pueden servir para hacer una aproximación a la situación actual.

Como se puede observar, si bien la crisis ha afectado a todas las personas creadoras, las consecuencias han sido más graves para las mujeres: mayor tasa de desempleo, mayor número de trabajos sin contrato, menores ingresos por el mismo trabajo y menor acceso a la sanidad pública.

## CONSUMO DE CULTURA VASCA

Asimismo, cabe destacar que el ámbito laboral y de influencia de quienes trabajamos en el teatro en euskera es reducido, ya que nuestra lengua es minoritaria.

Si bien el número de hablantes de euskera (conocedores de la lengua) ha crecido, las estadísticas muestran que desde hace unos años son menos quienes utilizan este idioma. En cuanto al consumo de cultura vasca, según una encuesta llevada a cabo recientemente por la fundación Elkar y Siadeco existen 200.000 personas consumidoras de cultura en euskera. De la misma encuesta se deduce que las vascas y los vascos optan más a menudo por productos culturales que no son en euskera. El consumo de cultura vasca ha descendido en los últimos años, según el citado estudio.

Por lo tanto, saber euskera no es suficiente para consumir cultura en euskera. **En cuanto al teatro, el 25% de las personas bilingües lo consumen en castellano, y el 13% en euskera.**

En vista de estos datos, es evidente que las costumbres y los prejuicios sobre la cultura vasca limitan el ámbito de actividad de quienes hacemos teatro en euskera.

## METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Como ya se ha indicado, el objetivo del presente estudio es analizar la situación de mujeres y hombres en la creación teatral en euskera en la CAE. Y, además, descomponer el sistema de creatividad y producción en vigor. De este modo, se quiere reflexionar sobre espacios creativos más llevaderos para mujeres y hombres, con resultados más equitativos.

Estas son las hipótesis de las que parte el estudio:

- Que las personas clasificadas como mujeres u hombres desempeñan el papel —rol de género— que la sociedad les ha impuesto, tanto en las estructuras de creación teatral como en los resultados de trabajos creativos.
- Que, en comparación con las personas clasificadas como hombres, las clasificadas como mujeres tienen mayores dificultades para conciliar la vida profesional y la personal.
- Que los roles de género existentes en las estructuras de creación teatral son un reflejo directo del heteropatriarcado, y, por tanto, solo pueden eliminarse con un cambio en el sistema.
- Que existen otras estructuras creativas, otros ámbitos del teatro y roles con un pensamiento más plural, abierto y feminista, que pueden servir de ejemplo.

Para este trabajo se han recogido datos significativos, pero, sobre todo, se han utilizado las entrevistas hechas en profundidad.

En cuanto a la recopilación de datos, el objetivo ha sido estudiar la presencia de las personas clasificadas como mujeres y como hombres en distintos sectores dentro de Euskal Herria. En concreto, se han analizado los siguientes sectores: **formación, empresas de teatro, autores y autoras de teatro y personas beneficiarias de las ayudas y premios.**

En las entrevistas, en cambio, se ha pretendido obtener los testimonios más significativos y relevantes para el estudio. Para ello, se ha entrevistado a mujeres, principalmente, y hombres que que trabajan en diversos ámbitos dentro de la creación de teatro, con el fin de conocer sus puntos de vista y las distin-

tas problemáticas que experimentan en cada uno de ellos. Por otra parte, se ha considerado relevante reflejar la situación de mujeres de distintas edades, y la lectura que cada una de ellas hace del entorno. Por lo tanto, el estudio abarca una amplia franja de edad. Por último, en el estudio se han entrevistado a personas de toda Euskal Herria, es decir, no se limita a la creación de teatro en euskera en Euskadi, sino que también incluye Navarra, Labort (Lapurdi), Baja Navarra (Behe Nafarroa) y Sola (Zuberoa); además, la presencia de mujeres y hombres en el teatro puede variar en cada una de estas regiones.

## DATOS Y LECTURA DE DATOS

Como ya se ha mencionado, se han recopilado datos sobre formación, empresas, subvenciones y premios.

La recopilación de datos sobre formación se ha llevado a cabo en las siguientes escuelas superiores de teatro: Dantzerti (Bilbao), TAE de San Sebastián, TAE de Vitoria-Gasteiz, Centro de formación escénica BAI (Barakaldo), escuela de teatro de Gexto, la RESAD (Madrid) y el Institut del Teatre (Barcelona).

### EMPRESAS:

Para analizar la presencia de mujeres y hombres en las empresas de teatro, se han utilizado los datos de ESKENA, la asociación de empresas de producción escénica de Euskadi; en concreto, se han analizado los últimos trabajos de las compañías asociadas a ESKENA, para determinar la presencia de mujeres y hombres en distintos ámbitos.

### ESTRENOS EN EUSKERA:

El listado recoge los estrenos en euskera del último año, tanto a nivel profesional como amateur. El objetivo de esta recopilación de datos ha sido analizar los roles de mujeres y hombres en cada ámbito.

### SUBVENCIONES:

Con el fin de conocer qué subvenciones solicitan mujeres y hombres y, los importes y, una vez solicitadas, en qué medida les son concedidas, se han recopilado datos sobre las ayudas anuales del Gobierno Vasco a la creación teatral y a la creación de guiones de teatro.

### SUBVENCIONES PARA PRODUCCIONES DE TEATRO:

Se han estudiado los datos sobre las ayudas que el Gobierno Vasco ofrece cada año para la producción teatral, la presencia de mujeres y hombres en dichas ayudas y sus características.

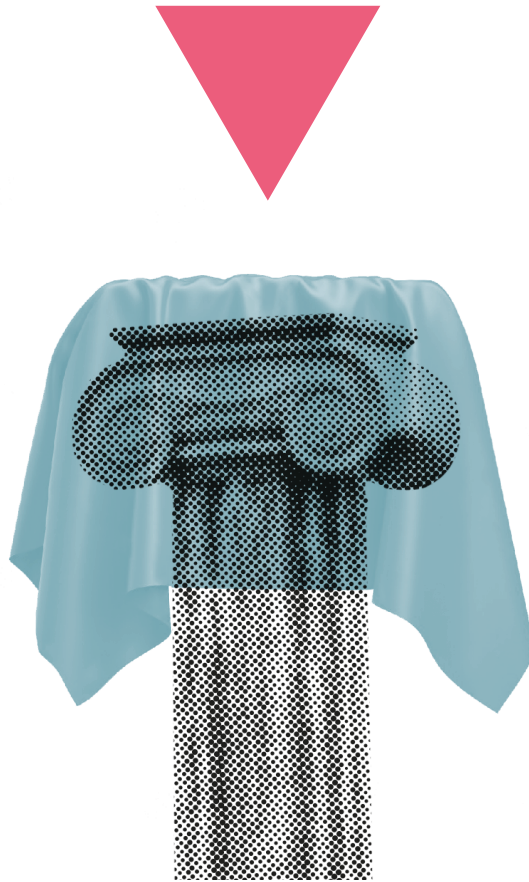
### PREMIOS:

A continuación, se analizan los datos más relevantes sobre los premios de teatro en Euskal Herria, con el fin de determinar la presencia de mujeres y hombres, en distintos ámbitos, en relación a los trabajos premiados; por ejemplo, el **Premio Donostia de Teatro**, el **premio Kutxa** al mejor guion de teatro y el premio de guiones de teatro breve **Café Bar Bilbao**.

### RED UNDERGROUND:

En este estudio se analizan espacios y actividades programados en Euskal Herria fuera del circuito oficial. Las creadoras y los creadores de estos espacios se alejan de las estructuras tradicionales, por lo que se parte de la hipótesis de que la autoría de muchas mujeres está camuflada. Por tanto, este estudio ofrece datos significativos sobre el trabajo de mujeres creadoras que no pueden obtenerse a través de los datos sobre empresas y premios. En concreto, se analizan estos festivales underground: El **festival de artes escénicas Eztena**, la **semana del teatro de Matadeixe**, el **Atxiki fest** y el **festival Zurrunbilo** (sala Baratz).







# Capítulo I. DATOS Y LECTURA



## 1- ESTUDIOS DE TEATRO

Tras la lectura de los datos recopilados, se han extraído algunas conclusiones. En primer lugar, los datos sobre formación teatral demuestran que en el aprendizaje de teatro la mayoría son mujeres. Si bien abundan más en unos ámbitos que en otros, en general se han matriculado más mujeres que hombres en todas las especialidades. Y también son más mujeres quienes han terminado los estudios (tanto superiores como no oficiales). Esto no solo sucede en Euskal Herria, en el estado español también, como es el caso de la RESAD y en el Institut de Barcelona.

### INSTITUT BARCELONA

| 2017-2018 (PERSONAS GRADUADAS) |                    |                    |           |
|--------------------------------|--------------------|--------------------|-----------|
| ESPECIALIDAD                   | MUJERES            | HOMBRES            | TOTAL     |
| Dirección y guion              | 2 (22,2%)          | 7 (77,77%)         | 9         |
| Escenografía                   | 3 (50%)            | 3 (50%)            | 6         |
| Interpretación                 | 20 (60%)           | 13 (39,39%)        | 33        |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>25 (52,08%)</b> | <b>23 (47,91%)</b> | <b>48</b> |

Fuente: Elaboración propia

En Euskal Herria, el 64,6% de las personas matriculadas en estudios superiores en Dantzerti son mujeres. Se debe tener en cuenta que todavía no hay ninguna promoción que se haya graduado en Dantzerti (ya que el centro existe desde hace solo cuatro años). Por eso, para el presente estudio se han recopilado datos de escuelas de teatro no oficiales de Euskal Herria, con el fin de comparar el número de personas que terminaron los estudios. En todas ellas, predominan las mujeres entre las personas que han terminado los estudios.

### DANTZERTI

*Personas matriculadas (2017-2018)*  
*Título superior de arte dramático*

|         |   |            |
|---------|---|------------|
| MUJERES |  | 31 (64,6%) |
| HOMBRES |  | 17 (35,4%) |

### TAE DE SAN SEBASTIÁN

*1995-2018*

|                                      | TOTAL | MUJERES      | HOMBRES      |
|--------------------------------------|-------|--------------|--------------|
| Personas matriculadas                | 339   | 215 (63,42%) | 124 (36,57%) |
| Personas que terminaron los estudios | 193   | 111 (57,51%) | 82 (42,48%)  |

*2018-2019*

|                                      | TOTAL | MUJERES     | HOMBRES    |
|--------------------------------------|-------|-------------|------------|
| Personas matriculadas                | 16    | 13 (81,25%) | 3 (18,75%) |
| Personas que terminaron los estudios | 10    | 8 (80%)     | 2 (20%)    |

### TAE DE VITORIA

*2018-2019 (personas matriculadas)*

|         | PROFESIONALES | INICIACIÓN |
|---------|---------------|------------|
| Mujeres | 14 (42,4%)    | 57 (72,2%) |
| Hombres | 19 (57,6%)    | 22 (27,8%) |
| Total   | 33            | 79         |

### BAI

*Titulados en el periodo 2000-2018*

| MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|---------|---------|-------|
| 81      | 51      | 132   |
| 61,36%  | 38,57%  | 100%  |

En Euskal Herria de momento no es posible estudiar por especialidades.

En nuestro sector, solo existen datos de interpretación. Por eso, hemos recopilado datos sobre los y las estudiantes que terminaron los estudios de dirección, guion, escenografía e interpretación en la RESAD y en el Institut del Teatre. Los datos de las personas que han cursado una u otra especialidad pueden arrojar luz sobre los roles que mujeres y hombres quieren desempeñar en el teatro. Y es interesante analizar si esas expectativas concuerdan con la realidad del mundo laboral. En ese sentido, los datos recopilados de Madrid y Barcelona nos permiten hacer una aproximación.

En general, la mayoría de las personas que terminan los estudios son mujeres, tanto en la RESAD como en el Institut. Asimismo, cabe destacar la evolución en la RESAD entre los años 2014 y 2018, donde el número de hombres matriculados aumentó progresivamente (del 40% al 50%).

### RESAD

*Personas que terminaron los estudios en la RESAD, según especialidad*

| AÑO ACADÉMICO | ASIGNATURA                                      | HOMBRES | MUJERES |
|---------------|---|---------|---------|
| 2017/2018     | Trabajo final de grado: dirección y dramaturgia | 8       | 8       |
|               | Trabajo final de grado: Escenografía            | 1       | 3       |
|               | Trabajo final de grado: Interpretación          | 26      | 25      |
| 2016/2017     | Trabajo final de grado: Dirección y dramaturgia | 8       | 7       |
|               | Trabajo final de grado: Interpretación          | 19      | 29      |
|               | Trabajo final de grado: Escenografía            |         | 4       |
| 2015/2016     | Trabajo final de grado: Dirección y dramaturgia | 6       | 16      |
|               | Trabajo final de grado: Escenografía            | 2       | 2       |
|               | Trabajo final de grado: Interpretación          | 19      | 23      |
| 2014/2015     | Trabajo final de grado: Dirección y dramaturgia | 6       | 6       |
|               | Trabajo final de grado: Escenografía            | 4       | 4       |
|               | Trabajo final de grado: Interpretación          | 14      | 28      |

Como se puede observar en las tablas anteriores, teniendo en cuenta los datos de todos los años el número de mujeres en la RESAD es mayor que el de hombres en todas las especialidades (escenografía, dirección-autoría e interpretación).

En algunos cursos las cifras de dirección y autoría están bastante igualadas. En escenografía, por ejemplo, la presencia de mujeres alcanza el 68,75%.

Según los datos de un solo curso del Institut de Barcelona, la

presencia de mujeres solo es inferior a la de los hombres en autoría y dirección.

Y es que **tanto la RESAD como el Institut han empezado a insertar la perspectiva de género en sus programas.** Montse Vellvehí, directora del Institut desde hace tres años, acaba de dar el primer paso para insertar la perspectiva de género en el programa del Institut. Dentro de dicho programa, **se está llevando a cabo un diagnóstico de la perspectiva de género en la universidad.** Tras el diagnóstico, el objetivo

es tomar las medidas que sean necesarias para incluir la perspectiva de género en sus programas de estudios. Mientras se realiza el diagnóstico, han mostrado gran interés por el estudio impulsado por el Gobierno Vasco y sus resultados.

La RESAD, por su parte, lleva varios años trabajando en su mirada crítica en temas de género. En ese contexto podemos situar la 6.ª edición de las *“Jornadas internacionales de teatro y feminismos RESAD”* organizadas por el grupo de investigación de estudios de género de la RESAD en colaboración con la Asociación Internacional de Teatro Siglo XXI. Como cada año, durante los tres días que duran las jornadas se ofrecieron ponencias, mesas redondas y coloquios para reflexionar sobre el tratamiento de género, que componen un programa interesante e imprescindible.

Por otra parte, la idea de incluir la perspectiva de género en los estudios superiores de teatro ha viajado a otras universidades europeas, por ejemplo, a las de Suecia. Allí, entre 2007 y 2009 se puso en marcha la fase de diagnóstico del programa *“Staging Gender”*, con la ayuda de varias escuelas superiores de teatro: la escuela superior de música y teatro de Gotemburgo, la escuela de teatro de Malmo, la academia de teatro de Lulea y la escuela superior de teatro de Estocolmo. Tras dos años de diagnóstico se publicó el artículo *“Staging Gender Stories about dramatic arts, power and conscious choices”* (E. Gunila, K. Hanstrom, 2009). En él se exponen las conclusiones del estudio. En el artículo, los autores, además de llevar a cabo el diagnóstico, proponen mejoras, objetivos y maneras de alcanzarlos. El objetivo principal de todos ellos es facilitar herramientas al alumnado de las escuelas de teatro, para que elijan su especialidad de manera más crítica.

Estas experiencias pueden ser interesantes y ejemplares para Dantzerti y otras escuelas de teatro de Euskal Herria. Ya que en ellas se están formando profesionales del teatro del futuro. Por lo tanto, si queremos que el sector del futuro teatro en el futuro sea más abierto y plural, debemos incluir perspectiva de género en las escuelas. Tal y como se menciona en el artículo *Staging Gender*, mediante las estructuras empleadas por profesionales del teatro, el tipo de roles que desempeñan y sus elecciones artísticas, se quiere transmitir una sociedad desarrollada y moderna.

## 2- EMPRESAS DE TEATRO

En este estudio se recogen datos de los últimos espectáculos creados por los miembros de ESKENA (Euskadiko Ekoizle Eszenikoen Elkarte) de empresas de teatro. El objetivo de analizar estos datos ha sido determinar los roles adoptados por mujeres y hombres en cada uno de los espectáculos. Es decir, cuántas directoras, autoras, actrices, diseñadoras de iluminación, escenógrafas y encargadas de vestuario ha habido, y cuántos de estos puestos han sido ocupados por hombres. Mediante este análisis se puede determinar si los roles previstos en la sociedad para hombres y mujeres tienen reflejo en el teatro, así como a la hora de elegir sus estudios.

Esta comparación no está del todo adaptada a este estudio, ya que las empresas de ESKENA están situadas en Euskadi, y los datos sobre las especialidades son de la RESAD y del Institut de Barcelona. Por tanto, no podemos determinar si el número de mujeres y hombres que eligen determinada especialidad concuerda con los puestos de trabajo que ocupan después (ya que los datos de formación pertenecen a un lugar distinto del lugar del mercado de trabajo analizado). Sin embargo, nos sirven para hacer una aproximación, ya que reflejan realidades próximas.

**En los últimos espectáculos de los miembros de ESKENA, la presencia de mujeres ha sido, en general, del 40,83%.** Esto choca directamente con los datos obtenidos de las escuelas, donde la mayoría eran mujeres. Además, los datos muestran que en la mayoría de ámbitos laborales predominan los hombres. El único ámbito en el que predominan las mujeres (69,23%) es el de vestuario. En dirección los porcentajes están bastante igualados (mujeres, 44%; hombres, 48%), igual que en escenografía (mujeres, 46,15%; hombres, 53,84%); entre actores y actrices y, sobre todo, autores (mujeres, 31,57%; hombres, 68,42%), y diseño de iluminación (mujeres, 0%; hombres, 100%) la diferencia es más acusada. Y, en el diseño de iluminación no hay ni una sola mujer.

### ACERCA DE LA TERMINOLOGÍA

Antes de continuar con la lectura de datos, conviene especificar los roles de las diferentes personas que intervienen en la estructura clásica de creación de una obra.

Como se puede observar, algunos roles tienen ciertas particularidades, y reciben un nombre u otro en función del trabajo que van a desempeñar (actor/actriz, intérprete, performer...).

Además, aunque aquí se ha concretado el trabajo correspondiente a cada rol, en ocasiones se solapan unos con otros, y un mismo rol puede desempeñar más de una función. Por ejemplo, hay diversas maneras de ser autor/a; autora es la persona que crea algo y a quien se le reconoce la propiedad, pero la autoría puede no limitarse al texto. En nuestro caso, llamamos autor/a a la persona responsable de los contenidos y la estructura dramática de la obra. Normalmente, el/la dramaturgo/a o quien dirige cumplen esta función, y los actores y las actrices también, cuando se trata de una dramaturgia surgida de su desempeño. Por otra parte, la autoría puede ser colectiva, y todos los roles descritos aquí pueden participar, al mismo nivel, en la construcción de la dramaturgia.

- **Actor/actriz:** persona que interpreta a un personaje en un drama, ya sea en cine, televisión, teatro o en la radio.
- **Intérprete:** Persona que desempeña el rol de un personaje en el teatro, el cine o en cualquier otra forma de espectáculo.
- **Ejecutante, performer:** Persona que actúa para el deleite de un público determinado, ya sea mediante la danza, el canto o el drama.
- **Creador/a:** Persona encargada del trabajo artístico o intelectual, con capacidad para hacer una aportación nueva y significativa.
- **Autor/a:** Persona creadora de una obra, ya sea artística, literaria o científica. Hoy en día el concepto está relacionado con la originalidad, la autoridad de la obra y la propiedad moral, intelectual y económica.
- **Dramaturgo/a:** Persona que escribe textos literarios para su posterior transformación en obra teatral.
- **Director/a de escena:** En las artes escénicas, persona encargada de los trabajos de escenificación. Su trabajo consiste en corregir y/o supervisar estas tareas, y unificar las aportaciones y el trabajo de todos los miembros del equipo.
- **Director/a de actores y actrices:** Persona encargada de trabajar y unificar la interpretación por parte de actores y actrices de una obra.

- **Técnico/a de iluminación:** Persona encargada de la preparación y la puesta en marcha de los sistemas de iluminación y los efectos eléctricos sobre el escenario, así como de su mantenimiento.
- **Diseñador/a de iluminación:** El diseño de iluminación es una tarea intelectual e intuitiva. Su objetivo es construir el concepto de manipulación de la luz que se desea sobre el escenario.
- **Escenógrafo/a:** Es la persona encargada de la escenografía, esto es, la persona encargada de crear, diseñar y dirigir los elementos visuales de una obra.
- **Diseñador/a de vestuario:** Persona encargada de crear y diseñar las prendas que llevarán actores y actrices de una obra.

## ESKENA

*Últimas obras de los miembros de Eskena, por ámbitos*

|                      | MUJERES     | HOMBRES     | MIXTA  | TOTAL |
|----------------------|-------------|-------------|--------|-------|
| Directores/as        | 11 (44%)    | 12 (48%)    | 2 (8%) | 25    |
| Autoría              | 6 (31,57%)  | 13 (68,42%) | -      | 19    |
| Actores/<br>actrices | 46 (41,44%) | 65 (58,55%) | -      | 111   |
| Escenografía         | 6 (46,15%)  | 7 (53,84%)  | -      | 13    |
| Vestuario            | 9 (69,23%)  | 4 (30,76%)  | -      | 13    |
| Iluminación          | 0 (0%)      | 12 (100%)   | -      | 12    |

En vista de los datos, es evidente que los roles de género previstos en nuestra sociedad para hombres y mujeres están reflejados también en el teatro. Las mujeres asumen roles como el vestuario, la estética, el cuidado, las relaciones con los demás, papeles para el deleite de los demás y otros parecidos. Los hombres, en cambio, se atribuyen roles relacionados con construir (escenografía), tomar decisiones (dirección), tener la palabra (autoría) y, en general, roles de mayor poder y prestigio.

En general, podemos decir que el número de actores y actrices está equilibrado. Este rol entra dentro de lo que la sociedad actual espera de las mujeres. Aun así, en vista de la proporción de actores y actrices en las escuelas de teatro, llama la atención que más adelante, a nivel profesional, el número de hombres y mujeres esté tan igualado y, en algunos casos, haya menos mujeres que hombres.

Como ya se ha mencionado, el papel de actriz entra dentro de lo que cabe esperar de una mujer, es decir, es parte del imaginario de la sociedad. Es fácil imaginar a una mujer sobre un escenario. Los prejuicios de la sociedad sobre la forma de vida atípica, móvil e intermitente de actores y actrices son algo aparte. Y es que esos mismos prejuicios existen en la propia sociedad, donde no se recoge la intermitencia de esta profesión (ni otras muchas particularidades).

La desestabilidad y la itinerancia afectan también a los hombres, pero la situación es más grave en el caso de las mujeres. Esa **vida itinerante e intermitente** es lo que no se ve adecuado para las mujeres, ya que choca con su rol de género.

Por otro lado, muchas mujeres abandonan su vida de actriz o reducen el ritmo de actividad cuando son madres. Esa realidad se debe tener en cuenta a la hora de analizar los datos. En el caso de los actores, no es tan frecuente abandonar su carrera o disminuir la actividad cuando son padres.

Otra razón es que la mayoría de autores y directores son hombres. Dado que son mayoría, los roles y los procesos creativos de las obras parten de su mirada. Y en las obras dirigidas por hombres, la probabilidad de que los protagonistas sean hombres suele ser mayor.

Asimismo, el descenso del número de actrices guarda relación con la gestión de esa vida ambulante e intermitente. Y es que muchos actores y actrices se ven obligados a desplazarse de un lugar a otro, debido a las giras. Además, el calendario y el horario son cambiantes, lo que se traduce en una gran inestabilidad en su vida. En el caso del diseño de iluminación, cabría imaginar que dado que guarda relación con la estética encajaría con algunos roles asumidos por mujeres. Sin embargo, en este ámbito también predominan los hombres, y la razón puede ser la siguiente: la mayoría de los diseñadores de iluminación son técnicos, y el sector de los técnicos está muy masculinizado. Aún hay pocas mujeres técnicas (aunque el número va en aumento),

pero las entrevistadas afirman que queda un camino largo por recorrer para que se las considere diseñadoras. Dentro de un proceso de igualdad, asumir a estas mujeres recién admitidas en el mundo de los técnicos (tras superar numerosas trabas, dificultades y prejuicios), como diseñadoras, sería ponerlas un paso más allá. Y, a decir verdad, así lo muestran los datos recopilados, ya que en algunos casos no hay ni una sola mujer (por ejemplo, en los datos de las últimas obras de ESKENA).

Los datos de las obras estrenadas en euskera en la temporada 2018-2019 son los siguientes:

|                       | MUJERES     | HOMBRES     | TOTAL |
|-----------------------|-------------|-------------|-------|
| Dirección:            | 11 (45,83%) | 13 (54,16%) | 24    |
| Autoría:              | 5 (26,31%)  | 14 (73,68%) | 19    |
| Actores/<br>actrices: | 64 (57,14%) | 48 (42,85%) | 112   |
| Escenografía:         | 2 (13,33%)  | 13 (86,66%) | 15    |
| Vestuario:            | 10 (90,90%) | 1 (9,09%)   | 11    |
| Iluminación:          | 1 (7,14%)   | 13 (92,85%) | 14    |

### 3 - AYUDAS Y SUBVENCIONES

#### GUIONES DE TEATRO

Este apartado está basado en las ayudas que el Gobierno Vasco concede anualmente para la creación de guiones de teatro o producción teatral, con el fin de recabar datos en este ámbito.

En cuanto a los y las guionistas, el 39% de las personas que han solicitado subvenciones para la redacción de guiones de teatro en los últimos nueve años han sido mujeres. Y las mujeres beneficiarias suponen el 38%.

## GOBIERNO VASCO

## GUIONISTAS

| Solicitantes | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | TOTAL |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Total        | 22   | 33   | 38   | 29   | 30   | 33   | 38   | 34   | 33   | 290   |
| Hombres      | 11   | 20   | 21   | 17   | 20   | 19   | 24   | 26   | 18   | 176   |
| Mujeres      | 11   | 13   | 17   | 12   | 10   | 14   | 14   | 8    | 15   | 114   |
| Mujeres      | 50%  | 39%  | 45%  | 41%  | 33%  | 42%  | 37%  | 24%  | 45%  | 39%   |

## BENEFICIARIOS/ AS

|         | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | TOTAL |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Total   | 6    | 6    | 6    | 8    | 8    | 8    | 8    | 8    | 8    | 66    |
| Hombres | 3    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 6    | 5    | 41    |
| Mujeres | 3    | 1    | 2    | 4    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3    | 25    |
| Mujeres | 50%  | 17%  | 33%  | 50%  | 50%  | 38%  | 38%  | 25%  | 38%  | 38%   |

Desde la perspectiva de género, la construcción del guion se ha considerado estratégica en el sistema clásico de teatro, ya que en ese sistema el guion es el punto de partida, el que establece el mapa a seguir en el proyecto. Quien produce o impulsa un proyecto tiene una idea para una obra, y el guion se redacta en base a esa idea (también se puede utilizar o traducir un texto escrito). Ese guion será el mapa de la obra de teatro, bajo la dirección de la dirección y recogerá su **contenido**. En él se incluye **de qué se va a hablar** y de qué manera, así como una guía de personajes y propuestas. Se hablará de lo que consta en él, y quedarán representados los **roles de los personajes**. En los datos de Kulturklik se puede observar que en el 79% de las obras en las que la autora es una mujer las intérpretes son solo mujeres. Por lo tanto, queda patente que las autoras influyen directamente en la presencia de las mujeres en el escenario, y, en consecuencia, impulsan propuestas alejadas de roles, estereotipos y formas androcéntricas.

Por lo tanto, desde la perspectiva de género, reforzar la presencia de las mujeres en la estructuración de guiones es una vía estratégica. Ya que, como se ha explicado, es en este esta-

mento donde, en gran medida, se decide lo que se mostrará en el escenario y lo que se **transmitirá al público**. En esta transmisión, si queremos romper con los temas, contenidos y estereotipos de género nacidos del androcentrismo<sup>2</sup>, es imprescindible reforzar y fomentar la presencia de las mujeres. Y, además, en un segundo nivel, impulsar guiones cuyo discurso escape del patriarcado y del androcentrismo, escritos tanto por mujeres como por hombres.

#### 4 - PREMIOS

En Euskal Herria solo existen un par de premios que reconocen cuantitativamente y de forma notoria la labor de teatro en euskera. Por una parte, los premios Donostia, en los que solo pueden ser premiadas las obras representadas por primera vez en teatros de San Sebastián; y, por otra, los "premios Kuxa", que premian guiones de teatro.

En el presente estudio se han analizado las obras galardonadas con el premio Donostia en los últimos 6 años.

<sup>2</sup> "Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino." El hombre está considerado el modelo universal del ser humano, es decir, representa tanto a hombres como a mujeres. El análisis de cualquier fenómeno o realidad se hace desde la perspectiva del hombre (no desde la perspectiva de hombres y mujeres), lo que conlleva ocultar la realidad y las aportaciones históricas de las mujeres.

Las obras de teatro que han recibido el premio Donostia en los últimos años son las siguientes:

- 2012 - *“Publikoari gorroto”*. Arte-drama
- 2013 - *“Lingua Navajorum”*. Tartean
- 2014 - *“Arrastoak”*: Djabue
- 2015 - *“Maitasunaren ostein maitasuna”*: Ados teatroa
- 2016 - *“Frankoren bilobari gutuna”*. Arte-drama
- 2017 - *“Mami Lebrum”*. Xake
- 2018 - *“Sherezade eta kipularen geruzak”*. Ados teatroa

Conocer el mundo del teatro y realizar una lectura general de estos datos bastan para ver que la mayoría de proyectos están impulsados por hombres (*“Publikoari gorroto”*, *“Lingua Navajorum”*, *“Frankoren bilobari gutuna”* y *“Mami Lebrum”*); *“Arrastoak”* se considera mixta, ya que la autoría es compartida; y *“Maitasunaren ostein maitasuna”* y *“Sherezade eta kipularen geruzak”* son proyectos impulsados y llevados a cabo por mujeres. Se trata de una valoración superficial, pero si se analizan los roles adoptados por mujeres y hombres en cada proyecto la conclusión es la misma.

Entre las obras premiadas, ninguna tiene como autora exclusivamente a una mujer; sin embargo, el %28,57 están dirigidas por mujeres. En el reparto las mujeres se imponen por poco (52%, bastante igualado con los hombres), y en vestuario predominan las mujeres (83,33%).

Por tanto, los datos del reparto de premios muestran claramente la presencia de hombres y, sobre todo, su predominio en los puestos clave. Por otra parte, se puede afirmar que en el reparto de premios aumenta el afianzamiento de los roles. Los roles previstos en nuestra sociedad para hombres y mujeres están reflejados en este reparto de premios (la proporción de actores y actrices está igualada; en vestuario, predominan las mujeres). En los puestos de mayor poder o clave, en cambio, los hombres son mayoría (autores y directores). Las conclusiones que sugieren los datos de estos premios son más extremas que las sugeridas por los datos de las empresas de teatro. Podemos decir que las obras con un reparto de roles

de género clásico son las más premiadas, y, por lo tanto, el reparto de premios tiene una base androcentrista, lo que facilita el arraigo de este tipo de pensamiento.

### Premios Donostia 2012-2018

|                       | Mujeres    | Hombres    | Mixto/a    | Total |
|-----------------------|------------|------------|------------|-------|
| Directores/as         | 2 (28,57%) | 4 (57,14%) | 1 (14,28%) | 7     |
| Autores/as            | 0 (0%)     | 5 (83,33%) | 1 (16,66%) | 6     |
| Actores/actrices      | 13 (52%)   | 12 (48%)   | -          | 25    |
| Vestuario             | 5 (83%)    | 1 (16,66%) | -          | 6     |
| Diseño de iluminación | 0 (0%)     | 6 (100%)   | -          | 6     |

| PRESENCIA DE MUJERES  |                  |
|-----------------------|------------------|
| Directores/as         | 28,57% (7)       |
| Autores/as            | 0% mixto/a 1 (6) |
| Actores/actrices      | 52% (25)         |
| Vestuario             | 83,33% (6)       |
| Diseño de iluminación | 0% (6)           |

Existe otro premio que reconoce guiones de teatro, que este año ha celebrado su 17.ª edición: el Premio de Guiones de Teatro Breve “Café Bar Bilbao”. Este premio tiene dos modalidades, una en euskera y otra en castellano, y cada año premia obras en ambas modalidades. En su larga trayectoria, 36 personas han recibido el premio “Café Bar Bilbao”, de las cuales 6 han sido mujeres (16%).

No son muchas las autoras que se presentan al premio, pero el recuento sirve para conocer la situación. Y, sobre todo, muestran la necesidad de que las mujeres participen en estos premios y de visibilizar su trabajo.

## PREMIOS KUTXA

La situación en los premios Kutxa es la misma, es decir, el número de guiones de teatro escritos por mujeres en euskera (1990-2018) es muy bajo: 16%. Como veremos al analizar los datos por niveles, son pocas las autoras que presentan sus obras para premios y subvenciones.

| Guiones de teatro en euskera premiados (1990-2018) |    |        |
|--|----|--------|
| Mujeres  | 4  | 16,66% |
| Hombres  | 17 | 70,83% |
| Premios desiertos                                  | 3  | 12,1%  |

## 5- PEQUEÑOS FESTIVALES DE TEATRO (UNDERGROUND)

### MATADEIXE

Años: 2013 / 2014 / 2015 / 2017

| Origen del proyecto |            |            |       |
|---------------------|------------|------------|-------|
| MUJERES             | HOMBRES    | MIXTO      | TOTAL |
| 12 (38,7%)          | 7 (22,58%) | 12 (38,7%) | 31    |

### EZTENA

Años: 2014 / 2015 / 2016 / 2017 / 2018

| Origen del proyecto |         |          |       |
|---------------------|---------|----------|-------|
| MUJERES             | HOMBRES | MIXTO    | TOTAL |
| 8 (40%)             | 2 (10%) | 10 (50%) | 20    |

### ZURRUNBILOA

Años: 2016 / 2017 / 2018

| Origen del proyecto |            |            |       |
|---------------------|------------|------------|-------|
| MUJERES             | HOMBRES    | MIXTO      | TOTAL |
| 5 (35,71%)          | 5 (35,71%) | 4 (28,57%) | 14    |

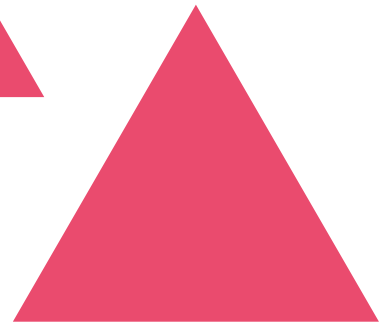
## ATXIKI FEST

|       | Origen del proyecto |            |       |
|-------|---------------------|------------|-------|
|       | MUJERES             | HOMBRES    | TOTAL |
| 2014  | 5 (55,55%)          | 4 (44,4%)  | 9     |
| 2015  | 4 (66,66%)          | 2 (33,33%) | 6     |
| 2016  | 2 (33,33%)          | 4 (66,66%) | 6     |
| 2017  | -                   | -          | -     |
| 2018  | 4 (100%)            | 0 (0%)     | 4     |
| TOTAL | 15 (60%)            | 10 (40%)   | 25    |

El underground del teatro lo mueven, principalmente, los festivales organizados por salas, asociaciones y colectivos. El objetivo de estos espacios es presentar obras que no pueden verse en los circuitos habituales. Con ese fin, en los últimos años se han organizado algunos festivales pequeños en Euskal Herria. En los festivales analizados en este trabajo predominan los trabajos de mujeres. Entre los espacios y años analizados, solo un año predominan los hombres. En el resto de espacios y años, se imponen las obras creadas por mujeres.

Esto nos lleva a la siguiente lectura: muchas obras creativas llevadas a cabo por mujeres no tienen cabida en el circuito oficial. Las mujeres tienen dificultades para ser admitidas y mantenerse en ese circuito. Por eso se abren paso en el underground. Asimismo, diría que muchos de los trabajos que se sitúan fuera de los términos y concepciones generales han sido propuestos por mujeres (precisamente, porque choca con el pensamiento actual) y, por lo tanto, en la mayoría de los casos, serán mujeres quienes produzcan algo diferente. Y es que el punto de vista de las mujeres y otros grupos infrarepresentados no está presente en el circuito normal. Por lo tanto, es más probable que el trabajo creativo personal de una mujer se abra paso en el underground. Huelga decir que las cantidades monetarias que se manejan en el underground, en general, son pequeñas (aunque no siempre), y los recursos técnicos son más escasos.







**Capítulo II.**  
**ANÁLISIS DE LOS**  
**ROLES EN LAS**  
**ESTRUCTURAS**  
**CREATIVAS**

## AUTORÍA

Como se explica en numerosos estudios y artículos, la autoría es un estamento estratégico en el teatro, y se le debería dar prioridad a la hora de tratar la igualdad entre mujeres y hombres.

Los datos utilizados en este estudio muestran que el ámbito de la autoría es una tarea pendiente para las mujeres.

Existen varias razones por las que la presencia de las mujeres en este ámbito es escasa. Por una parte, los roles de género están todavía muy arraigados en la sociedad, y afectan a la hora de ver a la mujer como autora. Debido a los roles de género de nuestra sociedad, no vemos a las mujeres como autoras (y no es fácil que las propias autoras se vean a sí mismas como tal), ya que se trata de un rol de poder, y el patriarcado reserva el poder a los hombres; así, tanto a hombres como a mujeres nos resulta difícil cambiar nuestra forma de pensar.

Una de las mujeres entrevistadas comentaba lo siguiente: *“Personalmente, no me veía como autora. Pero un día me di cuenta de que ya tenía varios textos escritos en el ordenador. Corregir esto, consultar lo otro con alguien... como consecuencia de años de trabajo, tenía los textos ahí, escritos inadvertidamente. Hay hombres que con menos material que eso se consideran autores”* (21).

Por lo tanto, los roles de género funcionan de la misma manera en cuanto al concepto que tienen hombres y mujeres tanto sobre sí mismos/as como sobre los demás. Más de una persona entrevistada reconoce que necesitamos un *reset* en este tema, hacer una **reflexión en profundidad sobre los roles de género en el teatro**.

Por otro lado, las autoras afirman que aun viéndose como autoras y situando su labor por encima de los roles de género, les resulta difícil ganar visibilidad en la sociedad y en la profesión. **Que tanto la sociedad como la propia profesión actúan como si no existieran**. Para empezar, su presencia en los medios de comunicación es inferior a la de los hombres, y, además, no están tan reconocidas como ellos dentro de la profesión, ni tienen el mismo prestigio.

La historia de las mujeres autoras lo muestra claramente. Y es que debemos tener en cuenta el trabajo realizado en otros países. Entre las mujeres entrevistadas se encuentra una di-

rectora y autora que vive y trabaja en Estocolmo. Quería conocer los pasos que dio en Suecia en el mundo del teatro, ya que el país es pionero en acciones de igualdad de género. La mujer explicó que el primer paso para abordar el género en el teatro sueco fue realizar un estudio sobre el trabajo de las mujeres en ese sector. Así, el estudio sacó a la luz mujeres que habían trabajado con Stringberg, Ibsen y demás autores. Gracias a esta labor de investigación, los ciudadanos suecos empezaron a tomar conciencia de las autoras que habían permanecido en las sombras, entre ellas, Victoria Benedictsson (1850-1888), Frida Seenhoff (1865-1945), Anne-Charlotte Leffler (1849-1892) y Alfhild Agrell (1849-1923). Asimismo, el estudio trajo consigo la necesidad de trabajar, montar y representar los guiones de aquellas mujeres. Al mismo tiempo, se estudió la necesidad de incluir la perspectiva de género en las escuelas profesionales de teatro de Suecia, y se hizo un diagnóstico mediante el proyecto “Stagin Gender”.

En opinión de esta mujer, *“Entre 2006 y 2009 se hizo una gran labor en ese campo. Se llevó a cabo un estudio de las autoras de la época de Stringberg. En las pruebas de selección de las escuelas de teatro oficiales de Suecia, por ejemplo, en aquella época solo contaban con textos de hombres... Gracias a este estudio, se pusieron varios textos de mujeres sobre la mesa. Y eso fue importante para concienciar a la población —¡Mira lo que había ahí, escondido!—. La situación mejoró gracias al trabajo de aquella época, aunque el tema vuelve a estar algo estancado... Aquello influyó mucho.”* (17)

Una actriz, directora y pedagoga vizcaína también hizo una reflexión sobre este punto en la entrevista:

*“En las pruebas de selección de Dantzerti nos cuesta encontrar textos escritos por mujeres... Angelika Lidel, Franca Rame... y... ¡para de contar!”* (12).

En este sentido, EHAZE (Euskal Herriko Antzerkizale Elkarte) también intenta sacar a la luz el trabajo de autoras, mediante sus publicaciones. Así, publica tanto trabajos como estudios, y dentro de *“Ekin eta Joka”* encontramos un análisis del trabajo de **Katalina Elizegi** llevado a cabo por **Amaia Álvarez Uria**. También se ha intentado publicar nuevas dramaturgias y trabajos realizados por mujeres: *“Stereo”*, de Miren Gaztañaga, y *“Arrastoak”*, de Djabu Panpin Laborategia, entre otros.

Además de los roles asumidos en la estructural de teatro, existe otro punto que dificulta la presencia de las mujeres au-

toras, y es el de la temática; **los prejuicios sobre los temas** que se asocian con el punto de vista de las mujeres.

El autor o la autora es quien se encarga del contenido y la esencia de la obra. Son quienes diseñan los personajes y, por lo tanto, tiene una gran responsabilidad sobre la totalidad de la obra y su resultado final. El trabajo del autor o la autora es el mapa de la obra, dirige la obra en su totalidad y determina sus características. La forma de entender la autoría, ya sea una aproximación más clásica o más contemporánea, la figura de la autoría es decisiva. Es cierto que en estructuras más clásicas —siendo, a la vez, más jerárquicas— el poder de la autoría junto con la dirección, era más absoluto (todavía lo es en muchos casos). En las estructuras contemporáneas, en cambio, la propuesta del autor o la autora se negocia más. Por otra parte, como ya se ha explicado en puntos anteriores, existen también autorías colectivas, y autorías que van más allá del texto.

En todo caso, el autor o la autora se encarga del contenido de la obra, independientemente de si la autoría es individual o colectiva, y de si es clásica o contemporánea.

En esos contenidos se plasman las ideas que se quieren transmitir en la obra. Son la esencia de la obra, parte de la materia prima cocinada en el proceso creativo. Así, el público percibe las ideas que se transmiten desde el escenario. Las ideas pueden transmitirse de manera consciente o inconsciente, pero siempre llegan al público. **El papel del autor o la autora en esa transmisión es fundamental.** Porque **el escenario es un punto de poder**, y tienen una gran responsabilidad sobre lo que se va a exponer en él. Por lo tanto, se debe tener en cuenta qué transmiten las ideas que se suben al escenario, desde un punto de vista de género, y qué se quiere transmitir.

Por otra parte, el hecho de que la mayoría de autores sean hombres significa que es el pensamiento androcentrista el que predomina sobre el escenario, y que ese pensamiento mira a las mujeres y a sus pensamientos desde ese determinado punto de vista. La propia sociedad es androcentrista, y a menudo no somos conscientes de ello. Hemos asumido el androcentrismo como un pensamiento normal, como si fuera natural, y el pensamiento feminista, en cambio, como algo especial que escapa a la norma. Como apuntó la actriz, directora y autora de Suecia entrevistada, *“El público está tan acostumbrado a temáticas y personajes masculinos que se identifica con*

*ellos. Las mujeres también interiorizamos esas ideas, aunque sean propias de los hombres. Ellos no perciben nuestras ideas como suyas.”* (17)

Lo que proviene del pensamiento androcentrista se considera universal, y lo que proviene de cualquier otro punto de vista, en cambio, un punto de vista inferior, entre otros, **cosas de mujeres.**

Además, la misma mujer entrevistada afirmó que existen prejuicios sobre el trabajo que realizan las mujeres: *“Se ha extendido la idea de que los temas que elegimos las mujeres no son divertidos, que las mujeres no somos tan divertidas como los hombres”* (17)

Este tema lo mencionó más de una mujer en la entrevista, el hecho de que la sociedad, en general, vincula los temas elegidos por las mujeres con la intimidad, la seriedad, el melodrama, la poesía, el ritmo lento y, sobre todo, con el término *aburrido*. Una mujer entrevistada afirmó haber oído esta frase de boca de más de un programador: *“Otra vez temas de mujeres... qué aburrido...”* (4)

Por lo tanto, es evidente que para que el escenario no refleje solo un pensamiento androcentrista y patriarcal, es imprescindible fomentar e incrementar el trabajo de las autoras. Además, los guiones escritos por mujeres incluyen más personajes femeninos, lo que brinda la oportunidad de incluir personajes más variados, experimentales y alejados de los estereotipos. El impulso de las autoras afecta al trabajo de las



actrices y a los personajes que interpretarán. Ya que traerán consigo nuevos temas, puntos de vista, tipos de personajes, formas y físicos tanto para mujeres como para hombres.

## DIRECCIÓN

En vista de los datos y de los testimonios de las mujeres entrevistadas, cabe pensar que las directoras han avanzado en los últimos años. La mujer entrevistada residente en Estocolmo afirmó que las directoras de teatro de Suecia han hecho grandes avances en la última década. Y lo mismo en el caso de las autoras.

Aquí podemos decir que está sucediendo lo mismo, aunque en Euskal Herria todavía no vemos esa mejora entre las autoras. Habrá que ver cómo evoluciona la presencia de las mujeres en el teatro vasco en los próximos años.

En el caso de la dirección, si bien las mujeres hemos dado pasos importantes, el número de hombres sigue siendo mayor, y, en general, los trabajos llevados a cabo por ellos tienen mayor visibilidad, prestigio y reconocimiento. Solo hay que observar los premios Donostia, donde el porcentaje de trabajos dirigidos por mujeres que han sido galardonados continúa siendo muy bajo.

En dirección, como se ha apuntado en el caso de los ejecutantes, la evolución natural de muchos actores masculinos con una larga trayectoria ha sido dar el salto a la dirección; en cambio, esto no es tan frecuente entre las mujeres. La trayectoria de las ejecutantes sigue un camino distinto. Por supuesto, algunas mujeres se encaminan hacia la dirección, y me atrevo a decir que, en esos casos, se trata de mujeres con un talento especial. O mujeres que han insistido mucho. Les gusta dirigir, y luchan para conseguirlo. Para los hombres es más fácil dar ese salto, tengan un talento especial o no, y sin necesidad de hacer un gran esfuerzo. Creo que es más común decirle a un hombre: “Dirige tú, dale un enfoque externo”. No necesita luchar por el puesto; es una cuestión práctica. Una vez más, hablamos de roles de género, donde los puestos de poder están ocupados por más hombres que mujeres.

*“Siempre he sentido que tenía que demostrar el doble que los*

*hombres. Si eres mujer y directora, tienes que demostrar que mereces ese puesto.” (4) —Afirmó una directora.*

Según explica, ha tenido que luchar para que otros directores la tomen en serio, porque ser directora es su verdadera pasión.

*“Si no tuviera claro que la dirección es mi verdadera pasión, hace tiempo que lo habría dejado. Es un desgaste enorme. Tener que demostrar siempre todo.” (4)*

*“Siempre de segunda, como si fuéramos sospechosas, defectuosas. Como si estuvieran esperando que cometieras un error para ir a por ti. Se mira todo con lupa.” (21)*

Las directoras entrevistadas aseguran que tienen la sensación de que se les mira con lupa. En esta estructura de teatro es el director o la directora quien dirige el trabajo y toma las decisiones más importantes. Después de quien realiza la producción, el director o la directora tiene un gran poder sobre el trabajo; diría que es el mayor puesto de responsabilidad en una obra. Ese puesto de poder no corresponde al rol que desempeñan las mujeres; así, se le mira con recelo, porque se considera que ocupa un espacio que corresponde a los hombres.

Por este motivo, para muchas actrices es más fácil trabajar en pedagogía teatral, dirigir obras de teatro infantiles y trabajar como cuentacuentos (ya que, una vez más, se infravaloran los valores asociados a las mujeres, los cuidados, la infancia...)

Por otra parte, las directoras destacan el tema de la autoridad. La autoridad es algo que hay que ganarse; no obstante, a los hombres les cuesta aceptar las órdenes y los puntos de vista de una mujer.

Están acostumbrados a ser ellos quienes dan las órdenes y tienen las respuestas; por tanto, no les resulta fácil asumir el rol de quien escucha, acepta y obedece. Eso puede acarrear grandes problemas en el teatro. *“Basta con que dos personas pongan en duda tu autoridad para alterar radicalmente el ambiente en los ensayos. Cuando se trata de hombres esto no suele pasar.” (14)*

Otro tema que comentan las directoras es el de **los prejuicios que existen sobre su trabajo**. Al igual que sucede con las autoras, se cree que el trabajo de las directoras tiene unas

características que habitualmente se asocian con las mujeres: trabajos llenos de sensibilidad, bien cuidados estéticamente, delicados, alejados de la comedia...

*“Esta vez he hecho un trabajo muy intenso. Y más de uno se ha sorprendido. ¿Qué se creían? ¿Que las mujeres solo trabajamos con temas sentimentales y poéticos?” (4)*

Las mujeres entrevistadas afirman que de vez en cuando se actúa como si realmente se tuviera en cuenta el trabajo de las directoras: se premia a una de ellas, o se alaba su trabajo públicamente.

*“Pero eso no significa nada. El poder todavía está en su mano. Nos dan unas migajas para que nos callemos, pero luego todo sigue igual. No quieren renunciar al poder.” (14)*

*“No queremos piedad. Queremos que compartan el espacio. Que nos dejen acceder, que se retiren un poco. Nosotras luego ya sabemos qué tenemos que hacer y cómo. Pero no nos dejan, solo hacen como que nos dejan.” (21)*

*“Tienen miedo, porque saben que nos tienen que hacer hueco. No hay sitio para todos, y todos y todas en esta profesión estamos en una situación precaria.” (21)*

Eso es lo que las directoras denuncian, que está en juego el poder y los hombres no quieren desprenderse de él. **Que deberíamos crear redes de mujeres para protegernos.**

*“«¿O sea que ahora las mujeres vais a crear un lobby?» —Me dijo uno una vez. Pues sí. Ya que vosotros siempre habéis tenido el vuestro, algo tenemos que hacer...” (21)*

Otro tema que mencionan las directoras es la dificultad de conciliar su vida personal y la profesional.

Llama la atención que las directoras entrevistadas cuentan con gran apoyo en su entorno. En todos los casos, el entorno afectivo de estas mujeres, su pareja etc. **apoyan a estas profesionales, y construyen las estructuras necesarias para que ellas puedan desempeñar correctamente sus tareas de dirección.** En mi opinión, para desempeñar un rol

tan lleno de prejuicios y obstáculos es imprescindible contar con el apoyo y la comprensión de su círculo cercano. Y así lo demuestran el perfil y el modo de vida de las mujeres entrevistadas.

*“Tengo tres hijos. Mi marido y yo siempre hemos repartido al 50% su cuidado y las tareas del hogar. De otra manera, sería imposible sacar adelante todo esto.” (4)*

Otra directora:

*“Mi pareja es mi mayor fan. Siempre me ha apoyado, animado y ayudado en todo. Cuando por trabajo he estado en el extranjero, en algunos casos temporadas bastante largas... no he tenido ningún problema en ese sentido. Siempre ha aceptado mi vida tal y como es.” (14)*

Toda persona creadora necesita una red y un entorno que la apoye (porque a menudo se pone en duda nuestra profesión, algo que no ocurre con otras), pero en el caso de las directoras, actrices y profesionales del estilo es aún más necesario. Conozco actrices, escenógrafas y encargadas de vestuario que no cuentan con un entorno que las apoye; pero creo que en el caso de las directoras —un puesto tan controvertido— ese apoyo es totalmente necesario. Y así lo han confirmado las personas entrevistadas.

## EJECUTANTE (PERFORMER)

Según muestran los datos, el reparto entre hombres y mujeres entre los/as ejecutantes, performer o actores/actrices está bastante igualado. Sin embargo, dado que en las escuelas de teatro el número de mujeres es mayor, cabe reflexionar sobre lo que sucede cuando se profesionalizan. Y es que, mientras los hombres progresan en su carrera, a muchas mujeres se las deja a un lado.

Existen múltiples razones para esto. Desde el punto de vista de los roles de género, nuestra sociedad concibe a las mujeres como actrices. Sin embargo, como ejecutantes, creo que existen diferencias entre lo que se le pide a los hombres y lo que se les pide a las mujeres, y, por tanto, en las particularidades de cada género.

A las mujeres se les exige ser guapas, jóvenes y tener habilidad para el melodrama y la tragedia...

A los hombres, en cambio, que sean polifacéticos, tengan iniciativa, fuerza, dotes para la comedia... una vez más, según los roles de género.

Por tanto, aunque ser actriz entra dentro del rol de género impuesto a las mujeres, se le exigen unas condiciones especiales. De hecho, varias mujeres entrevistadas mencionan que a la hora de contratar a una actriz el talento es algo secundario, y que lo realmente importa es la estética.

Una persona entrevistada comentó lo siguiente: *“Un productor y actor me dijo: «es normal que no haya más mujeres en el sector de la comedia. No queda bien ver a una mujer haciendo esos gestos raros. Queda feo.»”* (21)

Normalmente, se considera que para ser actriz hay que ser guapa. Así lo demuestra el testimonio de una técnica. Como era guapa, el productor le dijo que, en lugar de técnica, debería ser actriz; como si para ser actriz no hiciera falta nada más. *“¿Qué haces trabajando como técnica? Deberías ser actriz, eres muy guapa.”* (1)

O esta otra: *“A nosotras siempre nos pedían que lloráramos en la televisión, que interpretáramos papeles muy sentimentales... a los actores masculinos no se les pedía tan a menudo que lloraran. Y vivir siempre en ese drama es agotador.”* (21)

Además, como en el caso de las autoras, está el prejuicio de que las mujeres somos menos divertidas que los hombres. En cierta medida, no es difícil que la mujer resulte más aburrida, cuando no se le admiten gestos raros y debe ceñirse a un canon estético. Somos muy divertidas, ¡pero no nos dejan demostrarlo!

La comedianta suiza Gardi Hutter, en una entrevista ofrecida a la revista digital Siglo Torreón el 29 de marzo de 2019, comentó: *“Cuando empecé en la comedia como payasa me dijeron: los hombres hacen reír; las mujeres dan ganas de llorar. Aquello me cabreó, y me animó a trabajar con más ahínco. Ahora formo parte de un movimiento alternativo, y he conocido a mujeres de todo el mundo que se encuentran en la misma situación.”*

Por otra parte, los datos muestran que aún hay más autores y directores que autoras y directoras. Y las obras que nos han llegado a lo largo de la historia fueron escritas por hombres.

En el mundo que ellos describen predomina una perspectiva androcéntrica, y, por lo tanto, los papeles que las mujeres tienen en él no tienen nada que ver con su manera de ver la sociedad (en la mayoría de los casos). No son sujetos, sino objetos. Además, los protagonistas de las obras escritas por hombres, en general, serán hombres, y el papel de las mujeres será secundario. Eso reduce enormemente el espectro de roles de las actrices. Los hombres tienen más donde elegir. Una opción es interpretar papeles escritos para hombres. Pero, además de eso, se necesitan más obras escritas por mujeres. Sobre todo obras que se alejen del androcentrismo.

Desde el punto de vista de género, el papel de los y las ejecutantes tiene gran relevancia. Al igual que la autoría y la dirección, quien ejecuta un papel importante, ya que es quien representa físicamente las ideas de los primeros, y, por tanto, quien se encarga de transmitírselas al público.

*“Un tema que me preocupa es qué imagen damos de las mujeres desde el escenario. Como intérprete. Y cómo interpretan las mujeres los roles de mujeres. Puede estar estrechamente vinculado al texto, o puede tener cierto grado de creatividad... para mí es muy importante... cuando ves interpretaciones muy estereotipadas... es algo que me preocupa mucho.”* (12)

Así lo admite una actriz, directora y pedagoga en la entrevista. Y, a decir verdad, el objetivo del programa “Stagin gender” (Suecia), de 2006, de las acciones llevadas a cabo por la RESAD y del diagnóstico del Institut del Teatre ha sido que quienes estudian para ser ejecutantes profesionales lo hagan desde una perspectiva de género.

*“Sí, sí; a veces la responsabilidad recae sobre el/la autor/a o director/a... pero está en manos del o de la ejecutante la manera en la que se transmite el mensaje. Ya que, a fin de cuentas, el escenario es un punto de poder, y lo que expones en él lo ven cientos, miles o incluso millones de personas. Al fin y al cabo, son referencias, ¿no? Eso no quiere decir que siempre se deba mostrar el mismo modelo de mujer, fuerte, autónoma, etcétera. Pero se me rompe el corazón cada vez que veo los típicos clichés...”* (12)

En el caso de los roles de las actrices, dentro de esos estereotipos, la estética y la edad juegan un papel muy importante.

En general, las productoras y los grupos de teatro buscan mujeres jóvenes y guapas. En esa perspectiva androcentrista, esta tendencia esconde **la idea de que las mujeres deben satis-**

**facen los deseos de los hombres.** Y esa perspectiva influye directamente en la carrera de los y las ejecutantes, ya que, si la carrera de las mujeres ya es difícil desde sus inicios, lo es aún más a medida que envejecen.

*“A la actriz se le exige ser deseable. Para eso, debe mantenerse joven y responder a determinados cánones de belleza. En este sentido, la sociedad es más flexible con los hombres. No se les exige tanto. No se les juzga solo por su físico. Pero, en nuestro caso, lo primero que se destaca es: qué actriz más guapa... qué fea... qué estilosa... no se ha depilado...” (21)*

Con la presión de la edad, la estética, la de ser una buena actriz y otras tantas formas de presión es difícil mantener una carrera profesional sin volverse loca. Pero, aun cuando conseguimos mantenerla, tal y como indicó en la entrevista la actriz y pedagoga, **debería preocuparnos especialmente la imagen y el concepto de la mujer que transmitimos a la sociedad con nuestro trabajo.**

*“Es normal, todos tenemos que sobrevivir. Yo también lo he hecho. No estoy conforme con esta idea de la mujer, pero... me tengo que “prostituir” un poco, si no, no sobrevivo. Ya haré después lo que yo quiera... es muy humano y comprensible.” (12)*

Deberíamos trabajar la importancia de que los ejecutantes inserten la perspectiva de género a la hora de desarrollar sus personajes y creaciones. **Y, para eso, es imprescindible que los y las ejecutantes que estudian para ser profesionales se formen en esa dirección.**

Otro motivo por el que hay más actores que actrices radica en la gestión de su vida personal. Como menciono más adelante en el artículo de opinión, muchas mujeres deben compaginar las tareas de producción y las de reproducción. Los hombres, en cambio, normalmente solo una de ellas (y pagada). Eso dificulta aún más una profesión tan nómada. Además, para las mujeres que son madres resulta todavía más difícil, y muchas se ven obligadas a dar un giro radical a su carrera, en este caso, en el mundo del teatro.

En general, no existe tal giro en el caso de los hombres; siguen con su carrera, adaptándola solo ligeramente (horarios, número de bolos...).

## DISEÑO DE ILUMINACIÓN

Los datos y las entrevistas recogidos en este análisis sugieren que dentro de la estructura del teatro es en los puestos de técnicas y diseñadoras de iluminación donde menos mujeres hay.

Para empezar, cabe reflexionar sobre las causas de esta realidad. Aunque cada vez hay más mujeres técnicas, su escasa presencia supone una masculinización total del entorno. Y esto, cómo no, afecta directamente a las mujeres y los hombres que trabajan en ese ámbito, así como al ambiente, al comportamiento y a las costumbres que encontramos dentro de él.

Antes de nada, cabe destacar que la mayoría de los trabajos de diseño de iluminación que se llevan a cabo en Euskal Herria los realizan trabajadores con formación de técnicos. Tienen formación técnica y de pronto, debido a su experiencia o su trabajo, empiezan a diseñar. Digamos que es una evolución *natural*. Sin embargo, las mujeres técnicas entrevistadas aseguran que ese prestigio tan solo lo alcanzan los hombres.

*“No hay muchas diseñadoras de iluminación. Las que conozco llevamos años en esta profesión. Por ejemplo, X lleva años en este trabajo, 30 años o así... ¿Y XX? Ellas llevan más años que yo. Son años suficientes como para que alguien le pida un diseño a alguna de nosotras, ¿no?” (1)*

Como sucede en otros ámbitos, está claro que bajo ese comportamiento se esconden los roles de género. Por culpa de estos roles, no vemos a las mujeres como técnicas (porque son facetas asociadas generalmente a los hombres: técnica, electrónica, fuerza...). Además, **los diseños se les encarga a técnicos experimentados y buenos.** La categoría de diseñador/a tiene gran prestigio y requiere mucha imaginación. Las mujeres técnicas entrevistadas necesitan una prueba de lo bien que hacen tu trabajo. Y por eso no situamos a las mujeres en el diseño.

*“Creo que a los hombres les cuesta decir... o incluso nosotras no lo decimos... María o Nerea o cualquier otra mujer es una técnica*



*excelente. Es más fácil oír que Iker, Kepa o cualquier otro hombre es un técnico excelente... Nos cuesta decir públicamente que una mujer es buena en su trabajo. Al menos entre técnicos/as.” (1)*

Las tareas técnicas, por lo tanto, son cosa de hombres. No se considera que las mujeres estén preparadas para ese trabajo. Si no están preparadas y están ahí, vaya... Pero decir, además, que son buenas, incluso admitir que son mejores que un hombre... eso es impensable. Y dado que la persona encargada del diseño de sonido debe ser buena, las mujeres nunca llegan a esa categoría. Así lo muestran los datos.

Por otro lado, volviendo a la autoría, una de las mujeres entrevistadas aseguró que, en ocasiones, el director se adueña del diseño llevado a cabo por una mujer. Y después, a la hora de poner los nombres, el director firma como director y como diseñador de iluminación. La mujer, en cambio, ni siquiera aparece en los créditos, por saberse que ha realizado el trabajo técnico.

Las mujeres técnicas afirmaron que este tipo de situaciones ocurren a menudo. Algunas de estas técnicas son muy conscientes de la importancia de la perspectiva de género en la situación que viven. Ven claro, por ejemplo, que a la hora de firmar su nombre debería aparecer en muchas ocasiones y, en cambio, un hombre firma por ellas. Otras mujeres, sin embargo, no le dieron importancia al tema de la autoría.

Esto está relacionado con una idea que mencionaron todas las mujeres en las entrevistas:

**“Los hombres necesitan aparecer. Mostrarse, aparecer en los créditos, recibir el reconocimiento público, eso es lo que necesitan. Nosotras quizá también lo necesitamos, pero no obtenemos tanto en ese sentido. A lo mejor deberíamos luchar más para que nuestros nombres también consten.” (1)**

Otras mujeres aseguran que no sienten esa necesidad de aparecer, y que quizá la necesidad de los hombres es excesiva. ¿Por qué la necesidad de que su nombre conste es algo positivo? Supongo que porque es uno de los valores que se atribuye a los hombres.

Queramos aparecer o no, lo cierto es que deberíamos tener las mismas oportunidades que ellos, para que se reconozca

nuestro trabajo, y luego que cada uno/a decida si quiere hacer constar su nombre o no.

Luego está el ambiente masculinizado en el que trabajan las técnicas, y los prejuicios, las situaciones y los ataques a los que se tienen que enfrentar.

*“Yo daría cursos de concienciación en escuelas y empresas de iluminación. E invitaría a reflexionar sobre las capacidades atribuidas generalmente a hombres y mujeres. Una mujer puede ser fuerte, y cargar más peso que un hombre. O, si no, aunque no pueda cargar con grandes pesos, puedo tener aptitudes más necesarias para este trabajo: organización, conocimientos, gusto...” (1)*

*“Pero la gente no espera una mujer técnica. Sucede lo mismo en otras profesiones; ¿cuántas mujeres fontaneras conoces? O, ¿quién espera un enfermo que le atienda, un hombre o una mujer?” (1)*

Por otra parte, en lo que respecta al trato, las mujeres técnicas muestran su disconformidad. Generalmente, trabajan rodeadas de hombres. A veces trabajan juntos en las giras, y, según dicen, el trato es muy machista.

También el hecho de que la mujer, con su simple presencia, alteraba el ambiente:

*“Otro técnico iba detrás de mí. El jefe se dio cuenta, me convocó a una reunión y me dijo: «Está detrás de ti y no se concentra en su trabajo. Así pues, he decidido dejarte fuera de este montaje». ¿Por qué no lo dejó fuera a él?” (8)*

Tal y como se recoge en las entrevistas, cuando surgen problemas en el equipo técnico lo más fácil es culpar a las mujeres. Y es que en un ámbito como este, donde abundan los hombres, reina el **pensamiento androcentrista**.

*“Para mí era duro escuchar tantas críticas a esa mujer, y tan injustas. Como técnica cometió un error, y los técnicos hombres lo utilizaron durante mucho tiempo para burlarse. Cuando una técnica es muy buena... es más fácil reírse de ella. Es un chiste que les encanta.” (1)*

El problema es que por culpa de ese tipo de chistes se ha puesto en duda el prestigio y la capacidad de esta mujer, y que ahora le resultará más difícil firmar un nuevo contrato.

En el caso de las técnicas, de las entrevistas se deduce que, como la proporción entre hombres y mujeres está tan desequilibrada, y a menudo tienen que convivir, este tipo de situaciones son más frecuentes.

El presente estudio concluye que la situación que viven las técnicas es grave y retrógrada. **Convendría realizar un estudio más en profundidad en torno a este asunto, y tomar medidas de mejora.** En mi opinión, en los estamentos del teatro las técnicas son quienes más directamente sufren el machismo. Esto se puede comprobar en los extractos de las entrevistas incluidos aquí, y es aún más evidente en el relato de una de las técnicas: *“Llegamos al teatro y el encargado preguntó: —«¿La jefa técnica?» —«Soy yo». Respondí yo. —«¿Una mujer? ¿Sabes por qué una mujer no puede ser técnica de luz?» Me preguntó. —«Porque una mujer tarda nueve meses en dar a luz.» Y se quedó tan tranquilo.”* (9)

## ESCENOGRAFÍA

En cuanto a la escenografía, tras entrevistar a varias mujeres, se concluye que en Euskal Herria hay muchas formas de ocupar puestos en ese ámbito. Por una parte, las personas que han estudiado Bellas Artes (escultura o pintura) o Arquitectura. Y, por otra, las que dentro de los grupos de teatro tienen dotes especiales para el bricolaje y la construcción, y poco a poco se forman en escenografía. Actualmente, esos son los principales perfiles en la escenografía de teatro en Euskal Herria.

Por otra parte, cabe destacar que en el estado español existe el Grado en Escenografía. La RESAD de Madrid y el Institut de Barcelona, entre otros, ofrecen estudios en este área de especialidad.

Como ya se ha destacado en apartados anteriores, el número de mujeres matriculadas en esta especialidad del teatro supera al número de hombres. Así, la mitad de las personas graduadas en escenografía en el Institut de Barcelona en el año 2018 fueron mujeres. Y en la RESAD de Madrid la media de mujeres ha sido muy superior en los últimos años.

### Institut de Barcelona

*(Personas graduadas en 2018)*

| MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|---------|---------|-------|
| 3 (50%) | 3 (50%) | 6     |

### RESAD

*(Trabajo final de grado - Escenografía)*

|         | MUJERES | HOMBRES |
|---------|---------|---------|
| 2017-18 | 3       | 1       |
| 2016-17 | 4       | 0       |
| 2015-16 | 2       | 2       |
| 2014-15 | 4       | 4       |

Estos datos chocan frontalmente con los datos sobre escenografía profesional en Euskal Herria. Como ya se ha indicado, la mayoría de escenógrafos profesionales de Euskal Herria son hombres. Las personas que deciden estudiar escenografía relacionan esta formación con la construcción o con la estética. Tanto los primeros como los segundos encuentran su sitio en estos estudios. Pero, como se ha explicado, en los grupos pequeños de Euskal Herria se busca la practicidad por encima de la estética, y, para eso, se le da prioridad a la capacidad de construcción y desarrollo de materiales. Y esas aptitudes se les atribuyen a los hombres.

Tal y como menciona la escenógrafa en su entrevista, *“Personalmente no he notado ninguna diferencia por ser mujer. Eso sí, cuando voy a comprar materiales de bricolaje, taladros, etc. veo las caras de sorpresa de los empleados, hombres, cuando me escuchan hablar con soltura y precisión sobre esos temas.”* (20)

*“He construido muebles desde pequeña, hacía tareas de bricolaje con mi padre.”* (20)

Pero afirma que los hombres son mayoría en su trabajo, y que la construcción y adecuación de mobiliario es algo que habitualmente se atribuye a los hombres.

Como sucede en otros ámbitos, las escenógrafas entrevistadas señalan la forma de trabajar como principal característica

de los grupos creativos. **Apuestan por una forma de trabajar más participativa, equilibrada, compartida y horizontal, que fomente las relaciones interpersonales.**

No atribuyen la igualdad al género en sí, ni al género de los miembros del equipo de trabajo, sino a las formas.

*“Algunos directores desde el principio tienen muy claro lo que quieren, y no aceptan grandes negociaciones. Otros, en cambio, sí. Depende del grupo y del director.”*

*“Yo prefiero un trabajo creativo de doble dirección, donde hay idas y venidas. Donde se tienen en cuenta las aportaciones y hay permeabilidad.” (20)*

*“Me gustan los procesos creativos abiertos. Los que toman forma poco a poco.” (20)*

En las entrevistas, las escenógrafas aseguran que hoy en día en Euskal Herria es muy difícil vivir solo de la escenografía. Como ya se ha indicado, complementan sus fuentes de ingresos con trabajos de arquitectura, la docencia o trabajos de actor/actriz. No consideran la escenografía una profesión, sino una actividad complementaria.

*“Desde que trabajaba en arquitectura tengo la costumbre de contar las horas de trabajo. Para saber cuántas horas le dedico a cada trabajo, y a cuánto me sale la hora. En algunos trabajos de escenografía la hora no llega a 5 euros. Económicamente, no me compensa.” (20)*

Existen escenógrafos profesionales en las principales ciudades españolas. Según las mujeres entrevistadas, hay algunas escenógrafas dignas de mención, como Jalk Casttels y Monse Avenes en Barcelona, y Elisa Sanz en Madrid.

## VESTUARIO

En vista de los datos, el ámbito del vestuario es el más interesante, ya que la presencia de mujeres supera la de los hombres. Este es el único ámbito en el que predominan las mujeres.

Tras las entrevistas a mujeres encargadas de vestuario, he llegado a la conclusión de que existen dos grandes perfiles en esta profesión. Por una parte, los profesionales con formación en Bellas Artes. Algunas de estas personas han completado su formación con un máster en vestuario de teatro o similar. Y, por otra parte, al igual que sucede en escenografía, algunos miembros del equipo de teatro que se han ido formando en vestuario, bien porque tienen una habilidad especial para la costura, bien porque tienen buena intuición estética.

A nivel estatal existen grados de formación en diseño de moda, y algunos de ellos incluyen alguna asignatura de vestuario de teatro (por ejemplo, el CESINE de Santander). De lo contrario, suelen ser posgrados.

Por lo tanto, para empezar, en España no existe ningún grado de especialización en vestuario de teatro. El más parecido es el de diseño, pero el perfil de los trabajadores de teatro en Euskal Herria no está orientado al diseño, sino al artista plástico y al profesional de la costura.

Además, es evidente que concuerda con los roles atribuidos normalmente a las mujeres: tareas del hogar, costura, etc. Esto está claramente reflejado en los datos recabados, ya que la mayoría de profesionales de vestuario y costura son mujeres. Sin embargo, llama la atención que en un teatro como el Arriaga el modista sea un hombre.

Al igual que sucede en otros estamentos, en los puestos de poder y con sueldo fijo, encontramos hombres; no obstante, se trata de un ámbito en el que predominan las mujeres.

En opinión de las modistas entrevistadas, a día de hoy en Euskal Herria no se puede decir que el vestuario de teatro sea una profesión. Todas trabajan en otros sectores, aunque estos sean también ámbitos creativos. Algunas viven de otro tipo de diseños y prendas. Otras son actrices o forman parte de otros grupos dentro del teatro. Y otras perciben la mayor parte de sus ingresos de trabajos de las artes plásticas.

Otro aspecto que destacan las modistas es la precariedad del sector. Tienen que estar siempre disponibles, al ritmo que exige la producción. Sin un horario fijo, y sin poder prever los posibles desplazamientos. *“Te pueden llamar de un día para otro para decirte que vayas a Madrid, por ejemplo, y tienes que estar disponible y dispuesta a ir. Personalmente, con esta vida veo imposible conciliar la vida personal y la profesional.” (15)*

**Las escenógrafas apuntan que en el teatro el vestuario es algo que se deja siempre para el final;** se le da menos importancia que a otros aspectos. Eso impide que las modistas hagan una contribución real y significativa en el proceso creativo. Además, según dicen, preferirían poder unificar todo el trabajo estético. De lo contrario, es posible que la estética del vestuario no tenga nada que ver con el cartel, con las fotos que se distribuirán, etc.

Las modistas afirman que su trabajo en el teatro está infravalorado. Aun así, comentan que en grupos pequeños no tienen problemas para que actores/actrices, directores/as y demás miembros consideren y valoren sus propuestas.

Pero cuando trabajan en teatros grandes y con gente de mucho poder es diferente. Las modistas aseguran que ahí las formas cambian.

Por otra parte, aunque no han sufrido en primera persona comportamientos sexistas, han escuchado comentarios sexistas sobre otras mujeres del equipo, especialmente relacionados con el físico.

El vestuario se relaciona con las tareas del hogar, la costura, etc., por lo que entra dentro del saco de características atribuidas a las mujeres.

Por lo tanto, los datos del ámbito de vestuario guardan relación con los roles de género.

Asimismo, las modistas entrevistadas aseguran sentirse en el nivel más bajo de la estructura del teatro. Todas han destacado este hecho. Afirman que las sitúan siempre por debajo de actores/actrices, técnicos/as y demás profesionales.

*“No son conscientes del trabajo subyacente. No nos prestan atención; no nos piden que hagamos cambios, ni nuestra opinión.” (11)*

*“Me ha costado mucho que se valore mi labor. Con mi trabajo he demostrado que sé muy bien lo que hago. Ahora presento propuestas, y puedo decir que incluso puedo elegir entre varios trabajos.” (11)*

*“¿Mi vida personal? No sé... tengo que hacer varias cosas para salir adelante. Como modista no cobro tanto como debería cobrar; si cobrara lo que me corresponde... uff” (11)*



El trabajo de modista se les atribuye a las mujeres, y, por lo tanto, no tiene tanto prestigio ni tanto reconocimiento como otros trabajos. Cuesta pagar por aquello que se valora menos que lo otro.

Pero para las costureras no es fácil sacar a la luz su trabajo y mantenerse firmes en sus propuestas.





**Capítulo**  
**III.**  
**ARTÍCULO**  
**DE**  
**OPINIÓN**

# TRIPLE CARAMBOLA

## INTRODUCCIÓN

Cuando el Gobierno Vasco me pidió que realizara este estudio dudé, ya que soy actriz, no investigadora. Pero me di cuenta de que solo alguien que conoce el mundo del teatro desde dentro puede arrojar algo de luz sobre el círculo vicioso de este sistema basado en las desigualdades de género.

Así pues, empecé a recabar datos, ya que ese es el procedimiento que conozco para llevar a cabo un estudio. Dado que los datos oficiales no fueron muy esclarecedores, completé esta primera fase con veinte entrevistas en profundidad. En ellas, recogí el testimonio de varias profesionales de la creación teatral: diseñadoras de iluminación, actrices, directoras, autoras, modistas y escenógrafas. La selección se realizó teniendo en cuenta un amplio espectro territorial y de edad: las personas entrevistadas eran de Navarra, Bizkaia, Gipuzkoa y Araba. Por lo tanto, cabe destacar la ausencia de las profesionales del norte de Euskal Herria. Pese a mis esfuerzos, no ha sido posible recabar sus testimonios. No obstante, este puede ser el hilo de un segundo estudio.

A continuación, explico las conclusiones extraídas de los datos, y de la creación teatral, en particular. Pero, antes de nada, conviene analizar brevemente la estructura de la sociedad actual, así como reflexionar sobre lo que supone hoy en día ser mujer vasca y creadora.

## 1 - ESTRUCTURA DE LA SOCIEDAD ACTUAL

La sociedad vasca en particular y las sociedades de Europa occidental en general están basadas en un sistema patriarcal y capitalista. Este sistema sociopolítico se basa en una familia nuclear estándar. El sistema sitúa a los hombres como cabeza de familia, por encima de las mujeres, ya que, además de patriarcal, se trata de un sistema heteronormativo. Este heteropatriarcado guarda relación directa con el capitalismo, ya que la finalidad del capitalismo es producir, y para facilitar, mantener y posibilitar dicha producción se adaptaron las hoy ya extendidas y naturalizadas **familias nucleares**.

Este fenómeno lo refleja bien la filósofa italiana Silvia Federici en su libro "Patriarcado del salario". Tal y como ella indica, el objetivo del capitalismo es producir continuamente, pero se necesita mano de obra para sacar adelante esa producción. Asimismo, quienes producen necesitan a alguien que se encargue de sus cuidados y su manutención, y para asegurar la reproducción de los productores.

Para eso, el sistema ha ideado un camino simple y eficaz: clasificar a las personas en dos grandes grupos, y, según esa distribución, asignar roles de producción y reproducción. Así, tal y como explica la teoría Queer\*, los géneros de las personas, antes múltiples, se han reducido a dos: mujeres y hombres. Además, el sistema asigna a cada género las características que considera adecuadas según su función reproductiva o productiva. Se trata de los **roles de género**, contruidos en función de intereses económicos, políticos y sociales sobre las personas clasificadas como hombres o mujeres. Algo que, por tanto, tienen poco de natural.

Y no solo se diferencian estos roles de género, sino que el heteropatriarcado **prioriza las características atribuidas a los hombres**. Por lo tanto, dado que el poder está en manos de los hombres, existe una mirada **androcentrista** en todos los estamentos de la sociedad. En consecuencia, los valores y las características atribuidos a las mujeres están considerados de segundo nivel, y, por tanto, se rechazan, ignoran, no se valoran, y, a menudo, no se pagan; por ejemplo, los cuidados, los hijos e hijas, las tareas del hogar, los sentimientos, la intuición, la irracionalidad, la cultura, el arte...

## 2 - MUJER VASCA, PROFESIONAL DE LA CULTURA

Las mujeres creadoras vascas sufrimos tres condicionamientos decisivos en esta sociedad por los que la opresión es triple.

Por una parte, como ya se ha explicado y veremos más adelante, el hecho de ser clasificadas como mujeres condiciona totalmente nuestra carrera profesional. Además, en el estado español las personas que trabajan en el sector de la cultura -todavía- están consideradas de segundo nivel. En las provincias del norte de Euskal Herria la situación es mejor, gracias a la intermitencia que recoge y protege la legislación; aun así, hay artistas que tienen grandes dificultades para conseguir ese estatus de intermitencia. Por otra parte, en un sentido más amplio, la situación en Francia ha empeorado en los últimos años. En España, aunque el pasado diciembre el Congreso de los Diputados aprobó mediante Real Decreto los primeros textos del Estatuto del Artista, la situación de quienes trabajan en el ámbito cultural sigue siendo muy precaria. Las necesidades concretas de nuestra profesión no están recogidas en Hacienda ni en la Seguridad Social, lo que hace que la sociedad vea nuestra profesión como rara, diferente. Eduardo Maura, en su artículo "Estatuto del artista. En qué punto estamos y qué perspectivas hay", publicado en la revista digital "Contexto" el 27 de marzo de 2019, menciona que la profesión cultural no es rara, sino que, como el resto de profesiones, tiene unas necesidades concretas. Si bien la Constitución española, en su artículo 44.1, defiende el derecho de los ciudadanos y las ciudadanas a una cultura de calidad, no facilita el trabajo de quienes se dedican a ello. Por lo tanto, la falta de definición del ámbito laboral en el ámbito cultural pone en riesgo este derecho de la ciudadanía. La precariedad de las personas que trabajan en el ámbito cultural incrementa el riesgo de creaciones de mala calidad, y, por ende, reduce las posibilidades de que la ciudadanía pueda consumir cultura de calidad. Así, es más fácil comprender que el problema de la precariedad laboral en el ámbito cultural afecta a toda la sociedad.

Como ya se ha explicado anteriormente, el hecho de no reconocer la especificidad de nuestra profesión es lo que provoca, en gran medida, esta precariedad. Por lo tanto, si bien el Estatuto del Artista abre camino a la esperanza, no sabemos qué pasará en el futuro, es decir, si los cambios políticos obstaculizarán ese camino o lo allanarán.

Además, si a ser mujer y trabajadora de la cultura le sumamos el hecho de **trabajar con un idioma minoritario**, las complicaciones se triplican.



Como las lenguas hegemónicas de Euskal Herria son el castellano y el francés, el espacio, el ecosistema y el ámbito de quienes trabajamos en euskera es muy reducido.

Tal y como indica Garikoitz Goikoetxea en su artículo *“Zenbat gara? Zer egiten dugu?”*, publicado en Berría el 1 de abril de 2018, **la mayoría de la población vasca no consume cultura en euskera**. Esa es la conclusión a la que llegó la empresa Siadeco en una encuesta publicada recientemente. Según la misma, entre una muestra de 40.000 personas de Euskal Herria, solo el 5% lee prensa en euskera, y leen tres libros y compran un disco en euskera al año. Así, de esta encuesta se deduce que incluso quienes hablan euskera consumen la mayor parte de la cultura en castellano.

Por lo tanto, según la encuesta, el consumo de cultura vasca no está directamente relacionado con saber euskera. A día de hoy el número de hablantes (conocedoras) de euskera es mayor que hace 25 años.

El uso de nuestra lengua también ha sufrido un gran retroceso, al igual que el consumo de cultura vasca. Además, según el artículo, las razones principales por las que quienes hablan euskera no consumen cultura en este idioma son las siguientes: la falta de costumbre y las dificultades propias a la hora de consumir cultura en euskera. Es decir, los motivos para no consumir cultura en euskera no son ni el conocimiento ni el uso, **sino la falta de costumbre y de habilidad lingüística en euskera**. En el teatro, si analizamos los datos por idioma, **el 15% consume teatro en euskera, y el 25%, en castellano**.

Todo ello significa que los agentes de la cultura vasca contamos con un contexto muy limitado para llevar a cabo nuestro trabajo. Cuando se trata de una mujer, la represión mencionada anteriormente se acumula, y se forma una *triple carambola* de complicaciones.

Por otra parte, el fenómeno del teatro tiene otras características: la oralidad y la instantaneidad.

Al igual que sucede en el bersolarismo, el idioma del teatro hay que entenderlo al momento. No tiene nada que ver con la literatura escrita. En ese caso, el lector puede volver tantas veces como quiera al texto. Los textos escritos permiten analizar detenidamente las ideas, y reflexionar sobre ellas. En el teatro, en cambio, los mensajes hay que entenderlos al momento, aquí y ahora, para no perder el hilo de lo que ocurre en el es-

cenario. Comprender ciertos niveles de euskera aquí y ahora puede resultar más complicado que leerlo, un hecho que, una vez más, afecta al consumo de teatro.

Angela Davis, en su libro *“Género, clase y raza”*, explica que estos tres factores provocan una triple represión en la sociedad. Después del género, Davis apunta la raza, y las mujeres vascas podemos poner encima de la mesa el tema de la nacionalidad. Angela Davis habla de la condicionalidad de la clase, y quienes trabajamos en el ámbito de la cultura podemos hablar de nuestra tristeza. Esta idea la mencionaron en 2016 Lorea Agirre e Idure Eskisabel en su artículo *“Euskalgintza eta feminismoa”*, publicado en la revista *“Soziolinguistika”*. Me parece muy pertinente la comparativa que hacen estas dos periodistas, y estoy de acuerdo con ellas en que, como afirman en el artículo, esta triple invisibilidad de las trabajadoras de la cultura vascas nos abre tres vías para la transformación: *“Ser hablante de euskera o ser mujer supone ser una ciudadana con derechos limitados, de segunda, súbdita, subordinada, y eso te puede convertir en un sujeto de cambio. De hecho, te convierte.”*

*“Que el euskera sea tres voltes rebel.”* dicen.

Y que así sea.

### 3 - PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA CREACIÓN DEL TEATRO VASCO

Como he explicado al principio de este artículo, empecé el estudio “a lo Sherlock Holmes”.

Empecé a recabar datos de aquí y de allá, de las fuentes que consideré relevantes: grupos de teatro, subvenciones, premios, escuelas de teatro, pequeños festivales...

De estos datos extraje una idea clara: que tanto hombres como mujeres interpretan los **roles de género** impuestos por una sociedad patriarcal, y esto sucede también en la creación teatral. Y que los estereotipos tradicionales continúan vagando a sus anchas y enredando en nuestras profesiones.

Los datos sugieren lo siguiente: pocas mujeres guionistas; cada vez más directoras (aunque, de momento, pocas); más actores que actrices (sorprendente); pocas escenógrafas; mayoría de mujeres en vestuario; invisibilidad de las mujeres entre los autores; ausencia de mujeres en las listas profesionales de diseño de iluminación...

Cuando digo pocas quiero decir en comparación con los hombres. El número de mujeres es menor en todos los ámbitos del teatro, salvo en vestuario. Y este fenómeno resulta sorprendente, ya que las mujeres son mayoría en todos los ámbitos de las escuelas de teatro. ¿Qué pasa en el camino? ¿Dónde se atascan las mujeres?

Por tanto, como sucede en diversos estamentos de la sociedad, es en los roles que conllevan **prestigio, poder y compromiso** donde se produce, en gran medida, la ausencia de mujeres (en la autoría, principalmente, pero también en la dirección). Mientras estudian, no acumulan ni riqueza (ingresos) ni prestigio... el problema llega después.

Otro problema al que se enfrentan las mujeres, más que los hombres, es la dificultad para conciliar su vida laboral con la personal. Y este tema tiene una relevancia especial, las mujeres cuando se trata de roles que hacen giras, es decir, **actores/actrices y técnicos/as**. La dinámica de trabajo de la mujer, desplazarse de un sitio a otro y llegar a casa a cualquier hora, es un asunto que aún no está plenamente aceptado en nuestra sociedad. En ese sentido, es más fácil dar permiso a los hombres. Los roles de género atribuidos a las mujeres están vinculados con el hogar, la estabilidad y los cuidados. Y es que las mujeres todavía se encargan más de las tareas del hogar y de los cuidados que los hombres, y, en consecuencia, rara vez pueden ir de gira. Como he mencionado en el apartado anterior, en el patriarcado salarial a las mujeres se nos impuso la función reproductiva, y nos cuesta liberarnos de esa tarea, aunque hace ya tiempo que asumimos también la función productiva. Esta situación esquizofrénica nos lleva a menudo a trabajar el doble, ya que, por una parte, asumimos buena parte de las tareas del hogar y de los cuidados, y, por otra parte, se trata de un trabajo no remunerado. Huelga decir que el hecho de ser un trabajo no remunerado conlleva que sea invisible y carezca de prestigio.

En este apartado, me gustaría mencionar brevemente el tema de la maternidad, aunque profundizaré en ello más adelante. Y es que la maternidad altera la carrera profesional de muchas actrices de teatro, debido a la conciliación de la vida personal y la profesional.

Hasta ahora, las actrices no tenían derecho a baja en el embarazo, y la lactancia no se tenía en cuenta a la hora de organizar el trabajo. No obstante, como ya he mencionado, el 28 de diciembre de 2018 se aprobó, mediante Decreto, el primer conjunto de medidas del Estatuto del Artista. Según dichas me-

didias, los artistas afiliados a la Seguridad Social que cumplan los requisitos impuestos **podrán constar en el régimen general durante los periodos de inactividad**. Del mismo modo, se dará protección a las artistas que deban coger la baja durante el embarazo. Y también **durante el periodo de lactancia, hasta que el/la niño/a cumpla nueve meses**. Durante este periodo, la mujer percibirá el 100% de su base de cotización.

Unos derechos tan básicos en otras profesiones y, sin embargo, hasta ahora no existían para las trabajadoras culturales, al menos en el sur de Euskal Herria. Por lo tanto, la aprobación en el parlamento del Estatuto del Artista es un paso muy importante.

En relación a la maternidad, además, las actrices tienen un problema añadido: el **conflicto con su cuerpo**. Si bien es una presión que no sufren todas las mujeres creadoras del teatro, para las actrices es un tema decisivo.

Siguiendo con el tema de la maternidad, cabe mencionar los prejuicios existentes, que desprestigian y estigmatizan a las mujeres (más adelante concretizo cuáles son).

Por otra parte, los datos muestran que **la visibilidad de las mujeres es inferior a la de los hombres en todos los roles**, y que su trabajo no está suficientemente reconocido, ni en las relaciones profesionales (entre compañeros de trabajo) ni en la sociedad (premios, entrevistas, críticas...).

En este sentido, tengo que decir que en numerosas ocasiones he oído hablar de la falta de visibilidad que sufren las mujeres. Pero, en realidad, lo que ha acaparado mi atención ha sido una cuestión que han mencionado una y otra vez las mujeres entrevistadas: **pocas veces se les reconoce el trabajo bien hecho**, ni siquiera en privado, entre compañeros. A menudo se escucha a mujeres del ámbito del teatro alabando el trabajo de algún hombre, o felicitándolo por su trabajo frente a otros compañeros. En cambio, no es habitual que los hombres alaben el trabajo de sus compañeras. Y es que parece que para alabar el trabajo de una mujer se necesita el consenso de todos los hombres del grupo.

Como si tuvieran que decidir entre todos si la mujer creadora merece entrar en su club. Al parecer, **el trabajo bien hecho por una mujer es una rareza**. Son ellos quienes deciden si el trabajo de la profesional es de calidad, y, si es así, quienes le dan permiso para colarse en el que consideran su espacio. ¿Y por qué dan permiso solo a veces? Probablemente, porque

ese trabajo se adecúa a los cánones, los temas, la estética y los moldes pensados para hombres. Porque está hecho de forma que ellos puedan leerlo.

¿Y el resto de mujeres del teatro? No tienen talento. ¿Por qué? Probablemente, porque entran dentro de los cánones, los temas, la estética y los moldes propios de las mujeres. Y esos no se ven, porque no tienen el visto bueno del club masculino.

*“—¿Y por qué no creáis más las mujeres? ¿Cada vez sois más las mujeres que trabajáis en el sector de la cultura, no? Las cosas han cambiado mucho... ¡mira el éxito que tuvo la manifestación del 8 de marzo!” Me dijo hace poco un amigo.*

¿Puede parecer que las cosas han cambiado completamente? La clave está en hacia dónde diriges la mirada. El feminismo ha recuperado su buen nombre, y, por suerte, ha huido del estigma (al menos, en algunos espacios y países). Sin embargo, está de moda añadirle la coetilla de feminista a cualquier concepto o producto, pero el nombre no lo convierte en feminista. En mi opinión, lo que verdaderamente importa es la actitud, las acciones, las formas de actuar, la práctica. Nadie quiere que se le considere machista, pero a todos y todas nos cuesta romper en nuestro día a día con los roles de género y con las relaciones de poder basadas en el género. Así pues, debemos tener muy en cuenta nuestras acciones y prácticas para que la transformación feminista se abra paso en la sociedad. Debemos autoevaluarnos, deconstruirnos y reconstruirnos constantemente. Creo que de eso no se libra nadie.

#### 4 - CONSECUENCIAS DE LAS ESTRUCTURAS SOCIALES EN LA CREACIÓN DE TEATRO

El sistema patriarcal y capitalista descrito en apartados anteriores afecta, evidentemente, a la *presencia de las mujeres en la creación de teatro* que se analiza en este estudio. Y es que es imposible comprender el origen y las características concretas de esta presencia sin antes analizar y entender las particularidades del sistema en el que vivimos.

Después de escuchar, leer y reflexionar sobre estos datos, opiniones, entrevistas, etc., una idea está clara: las **estructuras creativas** más extendidas en la actualidad aún reflejan la estructura del patriarcado, lo que dificulta la igualdad en-

tre mujeres y hombres en este ámbito. Dificulta, igualmente, que mujeres y hombres mantengan prácticas más diversas en cuanto a roles de género en el ámbito de la creación.

Las características de estas estructuras **coinciden con las del patriarcado**; es decir, son jerárquicas, se basan en una clasificación, en categorías, y tienen una perspectiva androcéntrica.

Si observamos los datos, vemos que en los puestos de poder y en la toma de decisión las mujeres aún son minoría; especialmente, en el caso de las autoras y las directoras. Una vez verificado este hecho, parece lógico preguntarse por qué las mujeres no están en esos puestos. Y es habitual hacerse la pregunta desde esa perspectiva, sin darnos cuenta de que la propia pregunta **esconde una pequeña/gran trampa**. Ya que la pregunta no pone en duda el sistema, sino, una vez más, a las propias mujeres.

En mi opinión, debemos analizar con mayor frecuencia por qué las mujeres no ocupan esos puestos (más adelante expongo también las conclusiones sobre este asunto). Pero, antes de nada, quiero poner en duda el **mismo sistema** que está actualmente extendido en la creación de teatro, al igual que se debe poner en duda el sistema patriarcal a nivel social. De lo contrario, parecería que queremos introducir a las mujeres en ese sistema cueste lo que cueste, y, en cambio, aunque está totalmente naturalizado, se ha estructurado desde una perspectiva androcéntrica y patriarcal.

Tal y como indica una de las mujeres entrevistadas, *“En todos los ámbitos ocurre lo mismo: hay menos escritoras, menos cocineras... ¿por qué no aparecen en las estadísticas? A menudo nos preguntan... ¿pero cuántas mujeres escriben en la sombra? ¿Cuántas cocineras hay? Estamos ahí, pero no se nos ve. Porque el sistema tiene una idea muy concreta de lo que es cocinar o escribir”* (2)

Todas las mujeres creadoras entrevistadas afirman que las mujeres debemos llegar a todos los niveles de la creación, sin necesidad de trabajar y esforzarnos el doble que los hombres, y sin los obstáculos actuales.

Pero también hay mujeres que no comparten este sistema. No quieren aparecer en estos créditos (los utilizados para la recopilación de datos), porque no entienden así ni las **estructuras creativas** ni los **roles** que se deben asumir dentro de ellas.

*“¿Por qué tengo que firmar como directora? Yo soy la instructora, pero creamos en equipo; tenemos la misma responsabilidad.” (12)*

*“Somos un colectivo y creamos en equipo, pero quieren tener en cuenta el número de obras de teatro en las que he trabajado para medir mi trabajo, y, por lo tanto, me obligan a firmar individualmente.” (12)*

*“Lo que han hecho con las nuevas dramaturgias es terrible. Bajo el título de las nuevas dramaturgias hay un trabajo colectivo. Cogen ese título y le piden a un/a escritor/a que lo escriba de forma innovadora. Pero luego serán el/la director/a y los actores y las actrices nombradas por el teatro quienes llevarán la obra al escenario. Y esa no es la forma de hacer la nueva dramaturgia. **La diferencia está en las formas.** Las nuevas dramaturgias deben reflejar una figura distinta del/de la autor/a.” (12)*

Las mujeres creadoras que dieron este testimonio no ven la necesidad de poner su nombre en los créditos, y preferirían que todos y todas pudieran firmar. O querrían cambiar incluso los nombres y los propios conceptos de los nombres y de los roles. Es evidente que **desde hace tiempo hay sobre la mesa formas más modernas de ser autor/a, director/a e intérprete.** Y que esas formas tienen mucho que ver con una metodología de trabajo más compartida, con el reparto de responsabilidades, con la importancia de los procesos y de las relaciones que surgen en ellos... Con unas formas tradicionalmente atribuidas a las mujeres. Ahí están *Djabue panpin laborategia, el colectivo Metrokoadroka, el colectivo Tripak, Horman Poster, el colectivo Lua Kastore, etc.*

Por lo tanto, las listas que consultamos no reflejan todas las realidades y los deseos. Nos llegan únicamente los nombres y datos de quienes se denominan y estructuran en el sistema clásico; el resto son casi invisibles y están condenados a la sombra. De hecho, creo que pueden ser esas nuevas estructuras las que podrían traer con mayor facilidad la paridad entre mujeres y hombres, y los distintos roles de género. Porque las nuevas estructuras requieren nuevas formas de entender los roles, y esos nuevos roles necesitan una nueva figura para la creación. Esta nueva figura traslada mejor los mecanismos y las ideas, entre ellos, la igualdad entre mujeres y hombres, y una perspectiva más transformadora de los roles de género.

Por lo tanto, llegados a este punto me surge la siguiente duda:

**“Si transformamos el modelo de las estructuras creativas en el teatro, ¿podemos lograr la igualdad entre mujeres y hombres, y transformar el modo en el que estos últimos asumen los roles de género?”**

Después de escuchar el testimonio de estas mujeres, mi hipótesis es que sí. O que, al menos, contribuiría a ello. En todo caso, traería consigo un cambio de mentalidad, lo que supondría, como poco, una alternativa a la estructura patriarcal.

Como ya he dicho, las personas y estructuras creativas del teatro que se organizan de una manera diferente son difíciles de reflejar en los datos. En consecuencia, se quedan en la sombra.

Los datos muestran claramente que esto que se refleja aquí, la punta del iceberg, el **teatro profesional clásico diseñado a imagen del hombre**, se alimenta de las personas y los colectivos que se encuentran en la sombra. Las bases de esa construcción están llenas de mujeres: la formación teatral, la venta, otras capas del teatro, el underground y, sobre todo, el **público**. Pues no podemos olvidar que, tal y como sucede en la cultura, en general, en el teatro hay más *consumidoras* que consumidores.

## 5 - PREJUICIOS SOBRE EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y LA HERMANDAD ENTRE LOS HOMBRES

Como ya se ha visto, los escenarios están llenos, principalmente, de hombres y de sus ideas. Una vez más, a las mujeres nos toca estar en el lado pasivo, sustentador, formativo e invisible del arte. Nos condenan a desempeñar el papel de madres, y, mientras tanto, la sociedad entera (incluidas nosotras) aplaude las creaciones de nuestros *hijos*.

Porque **los prejuicios que tenemos sobre las capacidades** de mujeres y hombres todavía pesan en la sociedad. Entre ellos, la idea que muchas creadoras han puesto sobre la mesa: la teoría de que los hombres tienen **más talento** que las mujeres.

- *Te dicen: “Pero esos hombres tienen talento”. “Ya, vale, pero los demás también tendremos talento, ¿no? ¿Por qué estos talentosos sí, y esas talentosas no?” Se quedan tan tranquilos diciendo que tienen talento. Sí, pero no son los únicos*

*con talento, ese es el tema. Claro, pero como las otras son mujeres, se quedan ahí.” (14)*

- *“El caso de X. A mí me encanta X; pero también actores que son tan buenos como él, hombres y también mujeres. En Euskal Herria ninguna actriz ha tenido una carrera meteórica de ese calibre, y sí que hay actrices que son tan buenas como él... mira B. Ha hecho de todo, es una actriz brillante... y ahí se va a quedar, sin pena ni gloria. Sin pena ni gloria.” (18)*
- *“Y en la época de Strindberg hubo numerosas dramaturgas, como Anne-Charlotte Leffler, Victoria Benedictsson y Alfhid Agrell. Nos pareció lamentable que las dramaturgas de estas mujeres desaparecieran de la historia de nuestro teatro. ¿Por qué nos teníamos que quedar solo con los puntos de vista de Strindberg o Ibsen? **Cuando, además, estas mujeres tuvieron una gran repercusión en su momento.** Exacto, hasta ahora creíamos que era porque en aquella época no había autoras. Debido al pensamiento Darwinista que predomina en Occidente hemos considerado que solo han quedado grabadas en la historia aquellas obras que merecían ser recordadas.” Sarachu. A (ADE, diciembre de 2017).*

¿Cómo vamos a llegar al escenario cuando los prejuicios existentes en la sociedad en torno a nuestro trabajo son como la espada de Damocles?

Como ya he mencionado, los hombres del teatro a menudo consideran el buen trabajo de las mujeres una rareza. Cuántas veces habremos escuchado eso de: *“Me he quedado alucinado, has hecho un buen trabajo.”* ¿Qué os creáis, que vinimos al teatro para jugar a marionetas?

El talento está en todas partes, pero hay que romper con estos prejuicios para poder verlo.

Y ya que hablamos de talento y habilidades, cabe destacar que las principales creadoras de referencia de muchas de las mujeres entrevistadas son mujeres, por ejemplo, **Miren Gaztañaga, Ainara Gurrutxaga, Espa Lopez, Maite Agirre, Virginia Imaz, Agurtzane Intxaurreaga...**

Por qué estas mujeres no han tenido mayor visibilidad y reconocimiento tanto en los medios de comunicación como en la sociedad solo tiene una explicación: **su condición de mujer.** Y son personas de referencia tanto para mujeres como para hombres entrevistadas/os.

El trabajo y la trayectoria de estas creadoras está ahí. Su contribución ha sido fundamental en muchos sentidos.

Asimismo, los datos muestran que el talento y el trabajo, según provengan de un hombre o de una mujer, siguen caminos diferentes. Y la opinión de las personas creadoras entrevistadas también. En el caso de las mujeres, el talento solo puede aspirar a determinados roles (actriz, producción, vestuario) y solo en un segundo plano (underground, centros culturales, teatros pequeños, premios humildes).

Las mujeres se encuentran con numerosos obstáculos para estar en primera línea. Porque en la cumbre de la creación siempre se les considera foráneas y sospechosas. No obstante, aun cuando consiguen llegar a la cumbre, no obtienen reconocimiento y visibilidad suficientes. Al menos, no tanto como los hombres. Porque para subir a ese pódium, quienes tienen el poder y ocupan todo el espacio (en este caso, los hombres) deben estar dispuestos a escucharnos, a reconocer nuestro valor, a hacernos hueco y, sobre todo, a repartir ese poder. Y ese es precisamente el problema: el poder. **Porque donde una entra, otro tiene que apartarse.** Nuestro trabajo es muy precario, y a nadie le gusta repartir las migajas.

*“Esa técnico ha empezado muy bien. Hace diseños preciosos. Pero ahí se va a quedar. No va a llegar más lejos. Se va a quedar donde está.” (1)*

**“Ahí se va a quedar”**, esa frase salió más de una vez en la entrevista: *“Esa mujer tiene mucho talento, pero ahí se va a quedar.”*

Y aunque sigue siendo una realidad el hecho de que, por ser mujer, pese a tener talento, estás condenada a quedarte ahí, en la sociedad existe la sensación de que las cosas han cambiado mucho.

Y es cierto que estamos mejorando. Las mujeres que trabajan en el sector de la cultura cada vez tienen mayor visibilidad. Pero tengo la impresión de que ese “cada vez mayor visibilidad” es una manera de reaccionar ante los hombres. El espacio es suyo, y nosotras ocupamos un huequito. O, mejor dicho, nos dejan ocupar un huequito. Y es que, como los hombres siempre han estado en el poder, necesitamos su permiso para entrar en la lista honorífica de creadores de teatro. Si durante cinco años seguidos determinado premio a ido a parar a manos de directores hombres, este año se lo concederán a una mujer, en un intento de compensar lo anterior. Pero

concediéndoselo a una mujer una vez ya tenemos para otros cinco años. Si dos mujeres recibieran el premio dos veces seguidas, sospecharíamos: "Dos mujeres seguidas, curioso, ¿no? Habrá un trato de favor..." **"El sentimiento de que los premios, el poder y el prestigio pertenecen, de por sí, a los hombres también se palpa en el ambiente."** Y se escucha claramente...

*"Este año X se ha quedado sin la ayuda destinada a textos teatrales, por motivos de igualdad."* Eso se lo escuché a un compañero.

Ante eso, me pregunto: ¿Por qué esa persona no se plantea que quizá esa mujer merecía haber recibido esa subvención antes, pero no la recibió por culpa de las dificultades añadidas a las que se ha tenido que enfrentar para llegar hasta donde está? ¿Por qué sospecha que no es una buena dramaturga? Y, por otra parte, ¿quién decide quién es buen/a dramaturgo/a y quién no? ¿Quién decide cuáles son la temática y los estilos propios de un/a buen/a dramaturgo/a? ¿Y el canon que marca la calidad?

Encima tenemos que escuchar que jugamos con ventaja, cuando todo son desventajas en todos los estamentos de la sociedad.

¿Por qué las personas que utilizan ese argumento consideran que los trabajos en euskera merecen una ayuda frente a los de castellano, debido a la desventaja de la que parten, y, en cambio, no ven esa desventaja cuando se trata del género?

Quien afirma eso considera que las mujeres ha robado algo que pertenece a los hombres.

Cree que las mujeres ha recibido un trato de favor, cuando en realidad sucede todo lo contrario: antes de recibir la subvención, estaba en total desventaja.

**Pero, para entender eso, deben comprender que en la creación de teatro los hombres siempre han jugado con ventaja frente a las mujeres.** Ver, comprender y reconocer. Además, debemos, tanto hombres como mujeres, romper con los prejuicios existentes en torno al trabajo que realizan las mujeres. Sé que muchas veces ni siquiera somos conscientes de la existencia de tales prejuicios. Pero creo que si vemos y admitimos esta realidad ya habremos hecho parte del camino.

Los premios y las ayudas, inicialmente, les corresponden a los hombres. Nos acordamos de las mujeres una vez hecha la distribución de lo pingüe, y, **por contra**, les damos las migajas.

Diría que la idea que se esconde tras ese comportamiento es la siguiente: *"Está bien ser feminista, y yo también quiero que estéis ahí... siempre y cuando no me arrebateis los premios y las subvenciones. A mí también me ha costado llegar hasta aquí"*. Pero eso es imposible... y ese es, justamente, el problema. Por otra parte, dado que hablamos de una profesión tan precaria, entre quienes tabajan en el sector del teatro se ha extendido el discurso sobre nuestra exclusión. Pero, aunque no nos demos cuenta, ese discurso puede venirnos de vuelta en cualquier momento, como un boomerang. Tal y como mencionan Idurre Eskizabel y Lorea Agirre en su artículo *"Euskalgintza eta feminismoa"*, *"Boterea ez da bakarrik goitik behera aplikatzen, zeharkakoa ere bada eta gutako bakoitza izan gaitezke menperatzaile eta menperatu."* ("El poder no se aplica solo de arriba abajo, es transversal, y cualquiera puede ser dominante o dominado.") Así, es posible que oprimamos a otros de la misma manera que nos oprimen hoy a nosotras. Y eso es, precisamente lo que sucede en el teatro vasco: quienes han sido excluidos dentro del teatro o de la cultura por motivos lingüísticos (el euskera) pueden excluir a las mujeres creadoras, queriendo o sin querer. Del mismo modo, las mujeres vascas creadoras podrían tener un comportamiento más opresor sobre las personas más excluidas. Aquí no se libra nadie, pero lo importante es tomar conciencia, o, al menos, intentarlo.

Los prejuicios de siempre siguen ahí, aunque muchas veces no nos damos cuenta de que los hemos interiorizado.

En su entrevista al diario Berria del 15 de abril de 2019 junto a Uxue Alberdi, Eider Rodríguez comentaba lo siguiente: *"Al fin y al cabo, ¿quién te hace un huequito? El/la profesor/a de la universidad que te animó a escribir, quien te da la bienvenida en la editorial, quien te alaba en una crítica; esos son todos hombres"*.

Me atrevo a decir que en la creación teatral pasa lo mismo. Son los hombres quienes deciden qué está bien y qué está mal. Qué actores/actrices merecen la pena y cuáles no. Críticos, responsables de premios, programadores de grandes teatros, directores y autores de prestigio. Y como el medidor de la valía está diseñado para hombres, es decir, que es totalmente androcéntrico, a las mujeres nos cuesta adaptarnos a él. Y **lo más costoso es hacerlo con nuestro carácter, nuestro cuerpo y los temas y estilos que nos gustan.** Porque la perspectiva de los hombres nubla la nuestra propia, sin querer, y necesitamos su visto bueno para trabajar.

Censuramos nuestro punto de vista, y la sustituimos por el de ellos. Creo que los hombres no pueden decir lo mismo. Hasta ahora no les ha importado nuestra opinión, salvo cuando era para aplaudirles a ellos. ¿Cuando crean, los hombres del teatro piensan en el visto bueno de las mujeres? ¿Lo necesitan para seguir trabajando?

Por otra parte, se aplauden, premian y felicitan los unos a los otros. **El club masculino está naturalizado.** Siempre ha estado ahí. Ahora, con el feminismo, parece que se han creado redes de mujeres. **Sin embargo, las redes de los hombres abarcan a toda la sociedad.**

El tema que hemos elegido, el estilo, nuestro cuerpo, nuestra postura ante los medios de comunicación... todo se mira desde la perspectiva del hombre, porque necesitamos su aprobación para mantener nuestro trabajo y para que lo que hacemos se considere válido.

Con gran esfuerzo, podemos superar las barreras de los roles de género, pero la sociedad, de momento, solo nos deja un pequeño resquicio. Los datos están ahí.

Y en esto estoy de acuerdo con la reflexión que hace Eider Rodríguez sobre el padrino en la entrevista mencionada anteriormente. Al igual que en la literatura, las mujeres nos adentramos en la creación de teatro de la mano de un padrino. Algunas de las mujeres entrevistadas aseguran que, de alguna manera, se sienten en deuda con ese padrino. Son conscientes de que el visto bueno de algunos hombres poderosos es lo que les ha permitido entrar. ¿Y qué provoca eso? Que se sientan en deuda. En su entrevista, Eider Rodríguez dice lo siguiente: “Lo que me pregunto es cuál es esa deuda, y cuándo se salda.”

Yo me hago la misma pregunta: si tendremos que estar toda la vida demostrando una y otra vez que merecemos estar ahí, y, en el camino, pidiendo perdón o dando las gracias... En mi opinión, tal y como afirma Eider en el artículo, esta es la idea que tenemos que traer al frente: **“Nadie debería darnos permiso para hacer lo que queremos hacer”.**

## 6 - FORMAS DE ACTUAR Y ROLES LABORALES

Otro tema que salió en varias entrevistas a estas mujeres fue **la reflexión sobre las formas de actuar.** En su opinión, nuevas formas de hacer teatro pueden traer consigo cambios en las formas de actuar y en los resultados (una forma de actuar menos jerárquica, menos clasificada: directores/as instructores/as, creatividad en equipo, cuidando la relación entre los miembros del equipo, teniendo en cuenta la aportación de todos y todas...).

Como ya he mencionado anteriormente, esa división de roles, la clasificación, la verticalidad, etc. provienen de una ideología patriarcal, al igual que la **manera de entender estos roles.** Por lo tanto, ponerlos en duda puede ayudarnos a romper definitivamente con estos roles y comportamientos: **¿Qué significa ser director/a?** ¿Tomar todas las decisiones, o la figura encargada de unificar y dirigir la creatividad de todo el equipo? ¿La dirección es quien aporta información y contenidos interesantes al equipo? **¿Qué significa ser autor/a?** ¿Agregar al esquema original la aportación hecha por la actriz o directora, de manera activa y presencial, después de escribir en su casa, frente al ordenador, utilizando su intelecto en completa soledad, o llevar la propuesta a la sala de ensayos? **¿Se puede ser autor/a sin haber escrito ni una sola palabra?** **¿Qué significa ser diseñador/a de iluminación, escenógrafo/a y encargado/a de vestuario?** ¿Esclavos a las órdenes del/de la director/a, o personal que contribuyen en el proceso creativo, al mismo nivel que los demás?

Por lo tanto, ¿qué es la creación teatral? ¿Un proceso jerarquizado verticalmente, o un proceso de creatividad colectiva lograda mediante trabajo grupal? ¿Una orden **unidireccional**, o un diálogo **bidireccional** y la consecuencia de una negociación?

¿Qué es importante en la creación teatral? ¿El resultado, por encima de todo? ¿El proceso en sí, y a las relaciones que surgen en él?

Como vemos, el propio concepto de los roles necesita un cambio estructural de la creación, y viceversa (el cambio de estos conceptos precisa de una estructura más horizontal. Y esta horizontalidad facilita la aparición de conceptos más abiertos y plurales).

Y algunas de las mujeres entrevistadas afirman que para fomentar estas estructuras horizontales se necesitan **espacios creativos nuevos:** *“Necesitamos más espacios creativos; tienen*

*que facilitarnos el acceso a los mismos. **Necesitamos flexibilidad, y que entiendan nuestras necesidades.** No pueden ni medirnos ni valorarnos basándose en parámetros de otras profesiones. A veces nuestras necesidades se ven como caprichos propios de los artistas... pero no son caprichos, sino las condiciones necesarias para llevar a cabo nuestro trabajo.” (12)*

En este sentido, me parece que entre las ayudas del Gobierno Vasco el modelo de subvención **SORGUNE**, dirigida a espacios culturales independientes para fomentar prácticas creativas, es correcto y necesario. También las subvenciones concedidas para establecer sedes en los teatros. Pero tales prácticas ya deberían estar más extendidas en los teatros de Euskal Herria. **Se debería fomentar y facilitar la relación entre ayuntamientos, responsables de la gestión de los teatros, grupos de teatro y entre quienes programan.** Necesitaríamos que la colaboración fuera más en red, de manera que las personas creadoras de teatro puedan acceder más fácilmente a los espacios de que se dispone en teatros o ayuntamientos.

Fomentar los espacios creativos existentes y facilitar el acceso a los mismos (espacios creativos, estancias, mayor presencia de las compañías residentes, posibilidad de crear compañías estables y fomentar su estructuración...). Todo ello tiene que ver con la carrera de las mujeres creadoras, ya que facilitar el acceso a los espacios creativos facilita, a su vez, las **creaciones propias**. Estos espacios apoyan a los colectivos más vulnerables ante el mercado y los estereotipos. Si una mujer creadora tiene cerca de casa un lugar donde crear por su cuenta, no necesita ir a ningún otro sitio, ni estar a las órdenes de nadie.

Otro tema que comentan muchas mujeres en las entrevistas es la falta de compañías estables, y afirman que se deberían fomentar y proteger, ya que, al no depender tanto de los productores y del mercado, las mujeres adoptarían en ellas roles más diversos. Y es que el mercado siempre busca aquello que la sociedad acepta, en este caso, obras de teatro y formas de trabajar que reflejan la ideología del patriarcado.

De todos modos, aunque cambien las estructuras y las formas de actuar, se debe cuidar la presencia de mujeres en ellas. Puesto que es evidente, si se difunden este tipo de situaciones, la tendencia de los hombres a hacerse con el espacio. Así lo indicó una de las mujeres entrevistadas: *“Que los hombres no se enteren de que nos va bien en narración y educación teatral, de lo contrario, van a venir y se van a apoderar también de este espacio.” (21)*

En cuanto a estos espacios creativos, no creo que sea casualidad que la mayoría de los que tenemos hoy en Euskal Herria estén impulsados o gestionados principalmente por mujeres; es el caso del **espacio creativo Azala, de Garaion sorgingunea, de la sala Baratza, de Arropaineko arragua, de La Fundación Aretoa, de Hameka...**

En cualquier caso, estos espacios creativos guardan relación con nuevas formas de actuar, con trabajos que rompen con las estructuras, los valores y puntos de vista actuales, y con perspectivas menos androcentristas.

## 7 - EL REFLEJO DE LOS ROLES DE GÉNERO

Los roles impuestos a hombres y mujeres dentro de las estructuras del teatro todavía están vinculados a los **roles de género** extendidos en la sociedad (aunque estos últimos años ha habido avances en este sentido). La mayoría de directores, guionistas, escenógrafos y diseñadores de iluminación son hombres. En vestuario, predominan las mujeres; y el número de actores y actrices está bastante equilibrado.

Como ya he mencionado, en el teatro, dentro de las estructuras creativas actuales, la presencia de mujeres es inferior a la de los hombres en los roles relacionados con el poder y la toma de decisiones —por lo tanto, en los puestos considerados altamente estratégicos—; concretamente, entre directores y guionistas. Aun así, las mujeres han avanzado mucho en el caso de la dirección.

Esto significa que las ideas que se transmiten al público desde el escenario son más bien **androcéntricas**. Ya que en esas creaciones se priorizan la mirada, los valores y los temas masculinos. Y, sobre todo, una idea estereotipada de las mujeres, vinculada a los roles de género mencionados (mujer objeto que responde a un canon estético hegemónico, joven, aniñada...).

Bajo ese manto, las personas clasificadas como mujeres tienen que hacer frente a muchos prejuicios. Desde esa perspectiva androcéntrica, se considera que las **cosas de mujeres son defectuosas o están fuera de la norma** (se considera normal el pensamiento del hombre heterosexual): se nos ve desde un enfoque de nuestros temas no son interesantes, nuestros cuerpos no se comprenden dentro de su diversidad, nuestras necesidades vitales son demasiado complejas, nuestras voces no se escuchan. Por lo tanto, ni se nos mira, ni se nos escucha.



*“Tengo la sensación de que siempre se me ha etiquetado: que hablo de cosas de mujeres. ¡Y estoy harta! Porque parece que las cosas de hombres son universales, y las de las mujeres, en cambio, solo para mujeres.” “Siempre he dicho que yo escribo y creo para las personas.” (4)*

Mirar desde la perspectiva de las mujeres nos ayudará a comprender su mundo y sus necesidades. Hay que cambiar la perspectiva, dar un giro al sistema de valores, las preferencias, las estructuras, la temática, los cuerpos y las formas que hemos tenido hasta ahora. Hay que abrir hueco a las mujeres, y para eso está claro que los hombres tienen que dejar libre parte del espacio que han venido ocupando. Desprenderse de esa posición central. El centro le corresponde a las mujeres, aquí y ahora, tanto por los antecedentes históricos como por una cuestión de justicia social. No una esquinita, sino el centro.

## 8 - CAPAS DEL TEATRO “DE SEGUNDA”

Por otro lado, debido al androcentrismo que ha reinado históricamente, **los valores y las características atribuidas a las mujeres se han considerado de segunda**. Así, las **capas del teatro** y los géneros que coinciden con esas características también se suelen considerar de un nivel inferior: clown, cuentacuentos, educación teatral, teatro físico, marionetas...

En mi opinión, aunque solo sea para poner en duda ese punto de vista, se deben poner sobre la mesa todas estas capas y estos géneros, romper con la tendencia de vincularlos siempre a un público infantil, y darle visibilidad y prestigio.

*“Nosotras hacemos clown para adultos, pero muchas veces el público está lleno de niños. Incluso los propios programadores a veces nos tratan como si nos dirigiéramos a un público infantil.” (7)*

*“Los cuentos no son solo para niños... pero si dices que eres cuentacuentos, automáticamente te relacionan con ese público”. (21)*

La presencia de mujeres en estas capas del teatro es notoria, precisamente porque los roles de género las relacionan con las mujeres. Pero, al mismo tiempo, dado que las características atribuidas a las mujeres están consideradas de segundo nivel, el sistema las deja a la sombra. **Si otorgamos prestigio a estas capas**, revalorizaremos los roles atribuidos a las mujeres, y, al mismo tiempo, daremos visibilidad a todas estas mujeres.

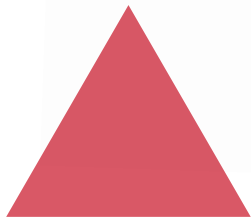
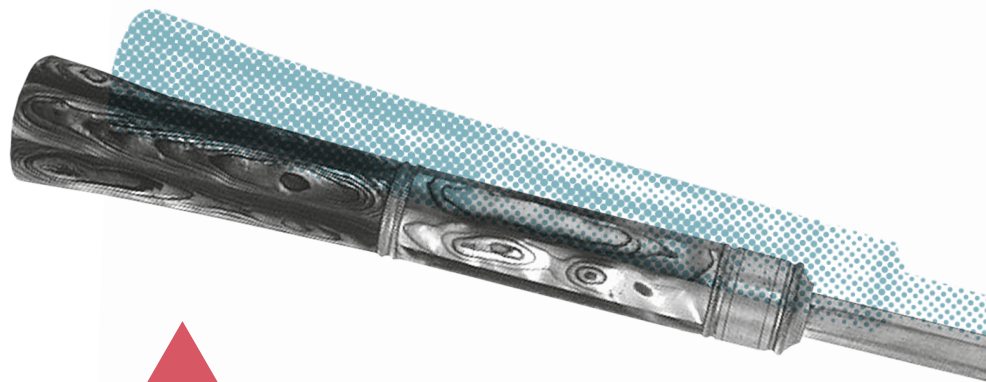
Sin embargo, en vista de la tendencia de los hombres a colonizar todos y cada uno de los espacios, además de dar visibilidad y prestigio a estas capas, se debe cuidar la presencia de las mujeres dentro de ellas. Ya que, como comentaba una mujer en la entrevista:

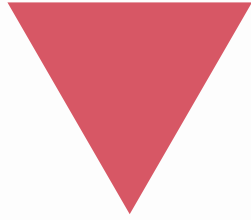
*“Dentro de la literatura la mayoría de la poesía está escrita por mujeres, y se trata de un ámbito considerado femenino. No obstante, la mayoría de poetas famosos son hombres.” (19)*

Diría que en el teatro, por ejemplo, con el clown y las/os cuentacuentos, sucede lo mismo. La mayoría de cuentacuentos son mujeres, pero si preguntáramos a la gente citarían a algunos hombres, como Koldo Ameztoi o Pello Añorga. En lugar de mencionar a Itziar Recalde, Ana Apika, Virginia Imaz, Maider Galartza, Amaia Arriaran, Maite Arrese, Ixabel Agirresarobe, Nerea Ariznabarreta, etc. Virginia Imaz es clown profesional y se lo ha ganado, ya que ha hecho un trabajo extraordinario, y ha sido pionera como mujer y como clown en Euskal Herria. El año pasado el trabajo de Virginia recibió un premio de Emakunde, un premio bien merecido. Pero una artista como ella debería tener un reconocimiento que no dependiera de su condición de mujer. En el caso de Virginia, como en el de otras artistas, **se hace más hincapié en el hecho de ser mujer que en el de ser artista**. Por eso, a menudo nuestro trabajo se relaciona con el hecho de ser mujer, con el 8 de marzo, como cuando se nos llama al escenario. Estamos ahí todo el año, pero nos llaman para trabajar el 8 de marzo, porque, a ojos de todos, ser mujer está por encima de ser artista.

## 9 - TRABAJO CREATIVO Y VIDA PERSONAL

Hace ya tiempo que las mujeres reivindicamos nuestro derecho a emanciparnos de la labor reproductiva, y lo conseguimos (en algunos espacios y territorios, al menos...). Muchas hemos tomado el camino de la producción. Sin embargo, la mayoría no hemos podido dejar de lado esa labor reproductiva, ni hemos podido conciliarla adecuadamente. Esto significa que muchas veces las mujeres tienen que hacer frente a dos labores (la producción y la reproducción), mientras que los hombres se limitan a una sola (generalmente, la producción, una labor remunerada).





Esta situación especial que viven las mujeres dificulta notablemente su carrera profesional en la creación teatral, poder avanzar en ella o asumir roles de mayor responsabilidad.

Una de las razones del **techo de cristal** es esta, unida a los roles de género. Por lo tanto, mientras la tarea reproductiva no se comparta equitativamente entre hombres y mujeres, ese *techo de cristal* seguirá existiendo. Y, del mismo modo, aunque una mujer llegue *tan lejos como un hombre* en su carrera en el teatro, la mayoría de las veces habrá tenido que esforzarse el doble (porque tendrá que llevar a cabo las dos labores), lo que conlleva el doble de cansancio. Aun así, me atrevo a decir que le costará obtener el reconocimiento que se merece. Una directora entrevistada afirmó lo siguiente: *“aunque he trabajado el doble, criando a mis hijos a la vez que mantenía mi trabajo en dirección... tengo menos visibilidad que los directores que trabajan a mi mismo nivel.”* (4)

Por otra parte, hay mujeres en el ámbito creativo que trabajan con ahínco y dedican poco tiempo a su vida personal. Han reducido su vida personal para poder entregarse de lleno a su carrera. A decir verdad, dada la precariedad de nuestra profesión, muchas no ven otra opción. Se ven obligadas a elegir entre su vida profesional y la personal. Alguna podría elegir esa vida *conscientemente*. Es una posibilidad, pero se debería poder elegir, realmente. Debería ser posible conciliar la vida personal y la profesional de manera más equilibrada.

Las mujeres necesitamos empoderarnos, por supuesto. Pero, a veces, ese empoderamiento proviene de la ideología del patriarcado. Porque cuando observamos a una persona empoderada, a menudo prestamos atención al trabajo, al poder y al emprendimiento. Esa es una opción, pero no es la única.

En mi opinión, la persona empoderada es aquella que estudia todas las opciones y elige libremente (cuanta más libertad, mejor). Por lo tanto, para muchas mujeres el empoderamiento en el trabajo, en la producción, no es suficiente. El empoderamiento debe abarcar la vida en su totalidad. Y en ese sentido me parece fundamental la conciliación de la vida personal (la que cada una elija) y la profesional. En este caso también se necesita un cambio de mentalidad, para valorar no solo la producción y el consumo, como defiende esta sociedad capitalista, sino también la vida privada.

*“¿Qué es el éxito? ¿Tener mucho prestigio en el trabajo? ¿Aunque eso suponga dejar de lado tu calidad de vida y tus relaciones sociales?”* (21)

*“¿Por qué tiene que ser todo el 100%? O te dedicas de lleno a tu trabajo, o te entregas al hogar, sin un trabajo externo. Eso es lo que facilita el sistema. Mi objetivo es dedicarme a ambas, con tranquilidad y de manera equilibrada.”* (2)

*“Si quieres saber lo que se valora en la sociedad... mira los currículos que se piden para trabajar. En mi currículum no consta que tengo perros o una hija... y eso es muy importante, ya que la aportación que puede hacer una persona de estas características es muy distinta... pero no se valora. Deberíamos dar importancia también a aquello que no es trabajo.”* (2)

*“Necesitamos mujeres exitosas y brillantes.”* decía un anuncio publicado en Facebook a raíz del 8 de marzo. Sí, necesitamos mujeres exitosas, pero también mujeres felices y equilibradas, dueñas de su vida en todos los sentidos. No esclavas de la producción, como pide la sociedad.

Como ya he indicado en el apartado dedicado a este estudio, creo que la situación mejoraría si sacamos a la luz y se valora como merece la labor reproductiva. Y valorarla también económicamente. De esta forma, mejoraría la conciliación del trabajo del hogar y el trabajo externo, y aumentaríamos la capacidad de decidir tanto de mujeres como de hombres.

## 10 - MATERNIDAD

Por otra parte, evidentemente, ser madre complica aún más la conciliación del trabajo creativo y la vida privada. Ya que la forma en la que están estructuradas la sociedad y nuestra profesión no lo pone fácil. Como ya he explicado, hace poco se aprobaron la baja por embarazo y las medidas de apoyo durante el periodo de lactancia en la Seguridad Social. Hay que decir que esta ley afecta solo a las artistas que cumplen una serie de condiciones. La mayoría de artistas no cumplen los requisitos para recibir esta ayuda, debido al volumen de trabajo, o son autónomas. Eso significa que, de momento, solo unas pocas profesionales podrán beneficiarse de estas ayudas de la Seguridad Social.

Muchas mujeres dan un giro radical a su carrera profesional en el teatro cuando son madres.

Muchas de las mujeres entrevistadas comentan que ser madres les ha obligado a adaptar su carrera, mientras que este tema no afecta tanto a los hombres.

Y no considero esta adaptación como algo negativo. Ya que, según las mujeres entrevistadas, después de ser madres se sintieron mucho más creativas, desarrollaron un punto de vista más personal y sintieron que tenían mucho más que decir. Pero, a nivel organizativo, es difícil compaginar el trabajo creativo con el de ser madre. Por eso, tienen que adaptar los roles y el ritmo asumidos anteriormente. Y subrayo una vez más que muchas de estas mujeres no ven como algo negativo esa adaptación. Lo ven como un momento enriquecedor y muy propicio para la creatividad (al menos, algunas de ellas). Pero tanto durante el embarazo como antes y después de la maternidad, ni la propia sociedad ni los grupos de teatro ofrecen unas condiciones que permitan hacerlo correctamente (esperemos que el estatuto del artista mejore esta situación).

Si esa tarea reproductiva se apoyase, valorase y remunerase, todo sería más fácil, y una manera de enriquecer y fomentar la creatividad.

En el caso de las actrices, por ejemplo, muchas abandonan (o limitan durante unos años) las giras, y se enfocan en otras vías profesionales: clases de teatro, dirección, cuentacuentos...

Porque ese tipo de trabajos, en temas de horario y necesidades de desplazamiento, les permite compaginarlo con los cuidados.

Tras la maternidad, muchas de las mujeres entrevistadas tuvieron que reinventar su vida profesional.

Por otra parte, en las entrevistas las mujeres comentan que en su profesión no está bien visto este giro en su carrera, o la decisión de tomarse el trabajo con más calma, o que dejen a un lado la creatividad, temporalmente. Creo que todo esto guarda relación con los valores prioritarios mencionados antes. **Porque en esta escala de valores, los cuidados y la reproducción están por debajo de la producción.** Así lo confirma el hecho de que una sea remunerada y los otros no. Y también si miramos al estigma que supone decir en el trabajo que eres o quieres ser madre.

Valorar, desestigmatizar, reconocer y remunerar los cuidados y la reproducción puede contribuir al reparto equitativo de estas tareas. En cualquier caso, daría pie a facilitar y apoyar el trabajo de las mujeres, y su vuelta a las tareas productivas. A decir verdad, si la tarea reproductiva fuera remunerada, a las mujeres que aparcen su faceta creativa les resultaría más fácil volver. O le daría la oportunidad de compaginarlas de forma

más libre. Además, como trabajo remunerado, obligaría a los hombres a pasar más tiempo en el hogar. En cualquier caso, convertir la reproducción en un trabajo remunerado supondría **dar un valor a un trabajo que hasta ahora se ha hecho de manera gratuita**, sacarlo a la luz, y, por lo tanto, aumentar las posibilidades de repartirlo de manera equitativa.

De todas maneras, esa riqueza que puede conllevar la maternidad en los contenidos y las formas a veces no se ve en los escenarios. Es una lástima descubrir que la sociedad y la propia profesión debilitan de esta manera el que es el momento más productivo (en cuanto a creatividad) para muchas profesionales del teatro. Porque la sociedad no comprende las necesidades prácticas y la perspectiva de las mujeres que se encuentran en esta situación. La maternidad sigue siendo un estigma en el ámbito del teatro. Sobre todo, en el caso de las actrices.

El tema apenas sale en nuestras creaciones, no está recogido en la planificación de nuestro trabajo, **y a nuestro cuerpo no se le permite mostrar públicamente las consecuencias de la maternidad.** Tras la maternidad, las mujeres deben ser otra vez bellas, listas para mostrarse ante los hombres. En el caso de las actrices es especialmente triste la presión a la que están sometidas las mujeres para recuperar la figura que tenían antes del embarazo. Se contempla el hecho de que seas madre, pero solo si eres capaz de seguir el ritmo de los demás y cumplir inmediatamente con los cánones estéticos establecidos.

¿Pero cómo vamos a seguir con el ritmo, el horario y los desplazamientos de antes si tenemos que dar pecho o biberón, o si todavía estás asimilando los cambios físicos y emocionales? ¿Cómo vamos a librarnos de la grasa de la tripa, de miles de sentimientos y del peso de las nuevas obligaciones? Eso no consta en ninguna parte. No se contempla ni en la planificación del trabajo, ni en los salarios ni en los procesos. Se actúa como si no pasara nada. Si te adaptas al ritmo impuesto, bien. Si no, te ves obligada a aparcas tu carrera, temporalmente o para siempre.

Una vez más, los temas que afectan a las mujeres no son universales. La maternidad no es universal, ni un tema de interés general. No es más que otro tema de mujeres molesto. **Una ralentización improductiva y antiestética que se barre debajo de la alfombra.**

Esto deja claro qué espacio se les concede a las mujeres y a sus cuerpos en la sociedad y en la creación teatral. En mi opinión, la lectura que se hace de la maternidad dice mucho

de los roles de género, el androcentrismo y el patriarcado. **Porque nuestros cuerpos en ese momento hablan alto y claro, y sin permiso de nadie.** Y es evidente que no se les hace ni caso. Es más, se esconden y marginan.

Por otro lado, las actrices son uno de los indicadores más significativos del mensaje que se quiere transmitir a la sociedad en relación con el cuerpo de las mujeres. Porque la herramienta de trabajo de las actrices es su cuerpo, y es a través de él como se expone su conocimiento. El cuerpo y sus características influyen en el trabajo de cualquier mujer de la creación teatral, pero en el caso de las actrices es un tema decisivo, ya que el cuerpo adquiere gran protagonismo. Además, creo que la importancia del cuerpo de las actrices se puede entender de dos maneras. Por una parte, es cierto que las actrices soportan una gran presión en relación a su cuerpo. Siempre tienen la presión de mantenerse jóvenes y atractivas. Una presión tan extrema para **trabajar como actrices y ser guapas** (según los cánones de cada momento, por supuesto), que todavía estos dos conceptos son inseparables en lo más profundo de los prejuicios de la sociedad. Muchas de las mujeres entrevistadas afirman que los cánones estéticos influyen considerablemente en la carrera profesional de las actrices. Cuando más joven y atractiva, más oportunidades. A veces, el talento es algo secundario, no como en el caso de los hombres. Porque dentro del grupo de teatro se considera que el talento lo aportan los hombres. El trabajo de las mujeres consiste en apoyar el talento de los hombres: propiciar sus chistes y sketches, dar contraste a la profundidad de su voz; en fin, poner el contrapunto a la riqueza de sus personajes.

¿En cuántas obras de teatro trabajan hombres de 40-50 años entre unas pocas mujeres de 20-30?

¿Y en cuántas obras pasa lo contrario? Es decir, ¿que en un equipo donde hay mujeres de 40-50 años trabajen unos pocos hombres de 20-30?

El cuerpo de las actrices de 40 años, o incluso 30, se considera viejo. En cambio, sobre los escenarios todavía hay hombres que con 55 años interpretan papeles de amantes y hombres atractivos.

La imposición de la juventud existe para ambos sexos, pero a las mujeres se les aplica antes, y de forma más severa. Sucede lo mismo con los cánones de belleza. Hoy en día, las mujeres con el pelo blanco solo pueden interpretar papeles de abueli-

tas. Sin embargo, los hombres con el pelo cano interpretan a personajes atractivos e interesantes.

La presión, el control y la censura sobre nuestro cuerpo son impresionantes. Pero, al mismo tiempo, la situación que vivimos puede ser un arma muy potente para conseguir el cambio.

**Necesitamos, urgentemente, poner sobre el escenario el cuerpo de las mujeres, en toda su diversidad.** La presión puede convertirse en una oportunidad y un arma para el cambio. Esa aparición física diría mucho de la transformación social y de la creación teatral.

Pero, en general, cuando se suben al escenario cuerpos que no cumplen con los cánones establecidos, se hace una interpretación diferente o poco seria. Los directores, los críticos y el público masculino no saben lo que nos jugamos las mujeres con nuestro cuerpo. No son conscientes de que lo que llevamos al escenario con nuestro cuerpo son propuestas ideológicas, estéticas y políticas. Ellos se fijan en otras cosas. Para ellos la política es algo distinto, y nada tiene que ver con el cuerpo, la intimidad y los roles de género.

## 11 - ENTORNOS PRIVADOS DE APOYO

Entre las mujeres entrevistadas, los ejemplos de las que han compaginado la creación teatral y la vida personal de forma equilibrada y satisfactoria acreditan lo anteriormente dicho, ya que las mujeres que han conseguido llegar a esa situación han mostrado que tras ellas ha habido una ayuda en red para sacar adelante las tareas domésticas, los cuidados y la vida personal. Según explican, se trata de un **entorno de apoyo** en el que se comprende, se protege, se cuida y se hace posible su profesión. *“Mi pareja también es creador, así que entiende perfectamente mis necesidades. Además, creo que para el cuidado de los hijos conviene contar con una red que vaya más allá de la pareja. En nuestro caso, contamos con la ayuda de otros padres y madres de la escuela. Y cuando ambos tenemos que estar sobre el escenario, contamos con la ayuda de los abuelos o de amigos.”* (12)

*“Tener una pareja y una familia que te apoyen es fundamental, o al menos tener a alguien cercano que comprenda, valore e impulse tu trabajo. Nuestra profesión es muy especial, la sociedad no la comprende ni la valora. Si en ese mar de dudas, ese caos y esa desestabilidad no cuentas con el apoyo de nadie, resulta muy difícil seguir adelante.”* (4)

En este punto, creo que es muy esclarecedor lo que apuntó una mujer en la entrevista:

*“Yo estaba en casa, pero no podía cuidar de mis hijos, porque estaba trabajando, concentrada. Tenía contratada a una persona para que los cuidara, una mujer. Y pensaba: no puede ser. ¿Otra vez una mujer solucionando nuestros desastres?” (4)*

Christina Rosenvinge, en una entrevista concedida a El País Semanal, expresó una idea parecida: *“Contraté a una mujer para que cuidara de mi hija para poder seguir con mi carrera musical. Pero me di cuenta de que ella había dejado a su hija en su país para cuidar de la mía. No podemos dormir tranquilas mientras siga pasando esto.”*

En este sentido, Lorea Agirre e Iurre Eskizabel mencionaban en su artículo “Euskalgintza eta feminismoa”: *“Existen relaciones de poder y opresión todos los días y en todo momento. A veces, somos las oprimidas; y, otras, las opresoras.” “Debemos cambiar también la forma de ver las relaciones de poder. El poder no circula sólo en un sentido. Todos estamos dentro de las redes de poder.”*

## 12 - TOMA DE CONCIENCIA

Ahora me gustaría mencionar otro tema que me ha llamado la atención al analizar la presencia de las mujeres en la creación teatral. Me he dado cuenta de que el nivel de conciencia que tenemos las creadoras de teatro sobre las cuestiones de género es muy irregular. Y reflexionar sobre este hecho me parece especialmente importante. Porque si las mujeres queremos impulsar nuestra presencia en todos los estamentos del ámbito creativo, cambiar los estereotipos y deconstruir las estructuras creativas, es imprescindible que tomemos conciencia de lo que está pasando.

Por esa parte, creo que muchas mujeres (y también algunos hombres) tomaron conciencia hace tiempo. En la mayoría de los casos, esa toma de conciencia ha surgido al llevar a cabo alguna acción que choca con el sistema actual.

Porque de palabra casi nadie pone en duda el feminismo, ni el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La mayoría apoyamos este discurso. Pero en la práctica, en el día a día, a la hora de tener que llevar a cabo alguna acción cuyo objetivo sea romper con ese sistema, tanto mujeres como hombres nos damos de bruces con los altos muros del

sistema. Mientras nos mantengamos dentro del marco que implícitamente se nos ha impuesto, no hay problema. Pero si hay algún intento de salir de ese marco aparecen los temblores de la ideología vigente, la incompreensión, las contradicciones, etc.

*“Se consideran muy feministas, pero solo si apoyas sus propuestas. Como intentes hacer propuestas por encima de las suyas... entonces verás. ¡Te dirán que solo buscas protagonismo, que tienes demasiado ego, que eres una diva, etc.! Todas somos feministas, pero sin cambiar nuestra manera de actuar y el rol que desempeñamos día a día...” (21)*

No se trata de un cambio superficial. Me parece fundamental que las mujeres creadoras tomemos conciencia de cómo está organizada la sociedad y cómo eso influye en nuestro trabajo (y los hombres también). Así como **identificar comportamientos patriarcales** en el día a día y diseñar estrategias para evitarlos.

A decir verdad, insertar la perspectiva de género en nuestro trabajo puede suponer hacer cambios de base y tomar decisiones difíciles constantemente.

*“No basta con decir soy feminista y voy a la manifestación del 8 de marzo. No. Nuestra conciencia feminista debe reflejarse en todo momento, en cada decisión artística que tomamos.” (21)*

Y eso no es fácil; puede resultar muy duro. ¡Cómo no va a ser duro, si choca con el sistema actual! Si no choca, significa que no es efectivo. Así lo expresaron varias mujeres en sus entrevistas.

*“A mí me han dicho que tengo mucho ego, cuando lo único que he hecho ha sido defender mi espacio. ¡Encima en un proyecto que era mío!” (22)*

*“Están tan acostumbrados a acaparar la atención, que se creen que estás en la misma situación. Pero nosotras, para recibir esa atención, tenemos que defender nuestro espacio; si no, nos comen. Cuando exigimos ese espacio nos acusan de exceso de protagonismo. ¿Protagonismo? Mira la trayectoria de unas y de otros... está claro quién tiene demasiado protagonismo. Solo hay que mirar los datos.” (21)*

*“Mientras ellos sigan en el poder, no pasa nada. Te concederán un premio, y dirán que has hecho un trabajo magnífico. Pero no están dispuestos a compartir el espacio con nosotras.” (14)*

Muchas mujeres han comentado en su entrevista el tema del ego y de la búsqueda de protagonismo. El protagonismo lo tienen los hombres, porque es algo que la sociedad les concede por el simple hecho de ser hombres. Las mujeres tienen que hacer más ruido para que se les escuche, y eso muchas veces se interpreta como un exceso de ego o con ganas de armar follón.

Un autor y actor entrevistado comenta también el fenómeno opuesto: *“He intentado muchas veces que mi nombre no aparezca, y que mi figura no conste por encima de la de los demás... pero les cuesta mucho. Ponen mi nombre antes que el nombre del equipo”*(19)

Por otra parte, creo que es arriesgado darnos un nombre y confundir determinados conceptos: riesgo de denominarnos feministas y seguir con nuestro comportamiento de siempre. Como si el nombre automáticamente cambiara nuestra actitud.

Me refiero: hace poco escuché en la radio a una actriz que afirmaba que ella como mujer jamás había tenido ningún problema en su trabajo. Con todo el respeto... pero no me lo creo. Podría ser, no digo que no. Pero no es lo más normal... Vivimos en una sociedad heteropatriarcal, capitalista y colonialista. Nos guste o no, todos y todas tenemos grabada esa ideología, tanto si somos conscientes como si no.

**Todos y todas hemos sufrido y adoptado acciones y pensamientos machistas.** Me parece que quienes no reconocen esto viven alejados de la realidad. Lo único que demuestran es que tenemos un largo camino por recorrer en temas de concienciación.

Sé que admitir haber tenido problemas de este tipo en el trabajo puede cabrear a los hombres (porque la mayoría de ellos no son conscientes y no quieren que se les tache de machistas. A nadie le gusta considerarse machista. Los demás son machistas, pero nosotros no, por favor). Y provocar el desacuerdo de muchas mujeres (porque el nivel de conciencia de muchas de ellas es mínimo). Es más fácil decir que el problema lo tienen otros, pensar que has tenido suerte, autodenominarse feminista y que todo siga como hasta ahora.

No es fácil ver que te están pisando continuamente, tener que defenderte una y otra vez, exigir tus derechos y defender tu forma de pensar.

*“No jugaron limpio conmigo. Teníamos que preparar un cartel, y nos hicieron algunas fotos, desnudas. Nos dijeron que eran solo*

*para usarlas de referencia, que no se utilizarían en el cartel. El día del estreno me agarré un cabreo enorme. Al salir de casa descubrí que la ciudad entera estaba repleta de carteles conmigo desnuda. Incluso se me pasó por la cabeza cancelar el estreno. ¡Es lo que tenía que haber hecho! Pero no lo hice. Pensé que les parecería que era una diva, así que no lo hice...”*(12)

*“A veces no estoy de acuerdo con los estereotipos que se me atribuyen como mujer... pero qué le vamos a hacer, si tenemos que vivir; a little prostitution... La profesión está fatal, y necesitamos trabajar.”*(12)

Es muy humano y comprensible. Se tome la decisión que se tome, creo que lo importante es, por lo menos, ser conscientes de lo que está pasando.

El problema viene cuando una persona ni siquiera es consciente de que está encajada en esos estereotipos.

Nadie quiere enfrentarse a la persona que tiene el poder y le da trabajo. Es más fácil pensar que no nos ha pasado nada de eso, que el empleador no ha hecho nada de eso.

En mi opinión, es imprescindible concienciar sobre la perspectiva de género dentro de la creación teatral, para que realmente podamos cambiar la situación. Al menos, tomar conciencia. Luego que cada una decida qué hacer tanto en su trabajo como en su vida.

## 13 - PROPUESTAS

Dentro de nuestro sector, al hilo de lo mencionado hasta ahora, haría hincapié justamente en la concienciación. Ese es el aspecto que más han destacado las mujeres entrevistadas.

### 1 - COMISIÓN ESTABLE PARA TRATAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DENTRO DE LAS ARTES ESCÉNICAS

Se debería crear una comisión que estudie las desigualdades entre mujeres y hombres en las artes escénicas, recopile información sobre este tema y tenga autoridad para influir en varios sectores dentro de este ámbito. Un grupo de trabajo estable que aborde el género en las artes escénicas. Su trabajo consistiría en llevar a cabo estudios sobre la situación de género, redactar informes, hacer diagnósticos, analizarlos y plantear acciones concretas. Es decir, diseñar y llevar a cabo un plan estratégico para fomentar la igualdad de género y re-



forzar la presencia de mujeres en las artes escénicas.

En este sentido, el trabajo realizado mediante el plan Kultura Auzolan del Gobierno Vasco se puede entender como un predecesor de esta comisión. Un paso necesario y bienvenido.

Como comenta la actriz y directora sueca, *“Lo que estáis haciendo ahora es muy importante. Nosotras contamos con apoyo político en 2016. Se hizo un diagnóstico de la situación, y varios estudios sobre las autoras. Eso fomentó la concienciación y el cambio.”* (17) Por lo tanto, es fundamental seguir por este camino, y hacer estudios y diagnósticos dentro de los distintos sectores de la creación teatral. Así, una de las necesidades que he detectado es la de **hacer un diagnóstico sobre la situación de las mujeres técnicas**. Y también **estudiar la situación de las autoras vascas** y hacer una recopilación de sus textos. Todas las mujeres entrevistadas han mencionado la necesidad de llevar a cabo estos estudios. Y muchas personas cercanas también han mostrado gran interés por este asunto.

Esperamos seguir trabajando en la misma dirección que el Gobierno Vasco, de cara a aumentar, garantizar y reforzar la presencia de las mujeres en el panorama cultural, en general.

## 2 - CREACIÓN TEATRAL Y GRUPOS DE PRODUCCIÓN

La toma de conciencia, para quienes están creando teatro, la uniría a la reflexión, el compartir y la exposición. Me parece importante poner en marcha **encuentros de mujeres creadoras**. No para dividir, una vez más, a mujeres y hombres, sino para que las mujeres tengamos la oportunidad de reflexionar sobre este tema. En este sentido, fomentaría la reflexión y la acción dentro de los espacios que acogen grupos y asociaciones de teatro; por una parte, en **EHAZE** (Euskal Herriko Antzerkilaria Elkarte), y, por otra, en **ESKENA**.

El objetivo de estas acciones no sería otro que facilitar la reflexión colectiva de los creadores teatrales actuales y crear espacios que fomenten la transformación de las desigualdades de género.

**Concretamente, en el caso de EHAZE la idea de una asociación de mujeres** hace tiempo que está en el aire. El objetivo es una convivencia de fin de semana largo, tres días, en un espacio adecuado (un edificio donde sea posible esta estancia), de las mujeres creadoras del teatro. La finalidad de ese fin de semana sería principalmente reflexionar sobre la situación de las mujeres creadoras del teatro y compartir experiencias.

Compartir un fin de semana. Además, la estancia sería aún mejor si existiera la posibilidad de dormir y comer allí.

También sería interesante contar con el asesoramiento, la experiencia y los conocimientos de profesionales en temas de género. Asimismo, sería de gran interés que personas de las asociaciones de bersolarismo y escritura contaran cómo llevaron a cabo la transformación hacia modelos más igualitarios en su ámbito. Por lo tanto, para ese fin de semana propongo los siguientes contenidos:

- **Coloquio o mesa redonda con expertas en temas de género.**
- **Conocer la experiencia de otros ámbitos culturales en los que se está trabajando en la transformación hacia la igualdad entre mujeres y hombres: bersolarismo, literatura...**
- **Un espacio para las mujeres creadoras del teatro, para compartir experiencias y reflexionar.**
- **Cursos: interpretación, técnicas de iluminación, cuentos, movimiento...**
- **La oportunidad de ver o llevar a cabo una creación en pequeño formato.**

Creo que un encuentro de estas características tiene especial importancia en estos momentos de cara a la concienciación y al empoderamiento de las mujeres asistentes. Al mismo tiempo, reflexionar sobre esta realidad provocará, seguramente, que las mujeres creadoras influyan en su espacio geográfico y en su ámbito de trabajo de una manera distinta, es decir, fomentará su participación activa en relacionados con la igualdad. Ese sería, al menos, uno de los objetivos.

Creo que en este momento es muy necesario impulsar espacios en los que las mujeres puedan reflexionar ellas solas. **No son un objetivo, sino un camino hacia la igualdad.** Creo que debe llegar el momento en el que estos espacios diferenciados no sean necesarios. Pero, en mi opinión, todavía no hemos llegado a ese punto. Quiero decir que las mujeres creadoras en este momento tenemos unos problemas determinados, y que estamos muy dispersas; así pues, en mi opinión, el primer paso debe ser unirnos. Conocer la situación de

otras mujeres, compartir experiencias, reflexionar sobre ello y buscar maneras de promover esa transformación. **Y, para eso, necesitamos espacios y presupuestos.**

Creo que sería conveniente que las mujeres creadoras **organizáramos un encuentro anual**. Y considero que la **función de EHAZE** en este asunto es muy relevante, ya que es el único referente del teatro en euskera. Lo que significa que se trataría del único espacio que recogería el trabajo en euskera de las creadoras de Navarra e Iparralde, y, por lo tanto, **el único que puede abarcar el ÁMBITO DEL EUSKERA en su totalidad**. En este sentido, deberíamos tener en cuenta que en Navarra tenemos, sobre todo, creadoras que de otro modo no figurarían en ningún lado, puesto que las que se sitúan en el ámbito de lo amateur no tienen otra opción de ser. Y lo mismo ocurre en Iparralde, donde el teatro amateur tiene gran potencial, pero, como se hace en euskera, tiene poco reflejo institucional (mascaradas, pastorales, grupos locales...).

Tanto a nivel estatal como en Euskal Herria existen algunos modelos en este ámbito:

*“El 19 de octubre, La Teatrería de Abrego (Oruña de Piélagos, Cantabria) da comienzo a la IV edición de Mujeres que cuentan, con una programación formada por seis espectáculos interpretados por mujeres.”*

Festival Ellas Crean: 15 años de cultura: literatura, artes visuales, teatro, cine, debates, museos... cultura echa por mujeres.

“ELLAS CREAN CUMPLE QUINCE AÑOS

*Ellas Crean cumple quince años y Madrid, entre el 5 y el 31 de marzo, volverá a ser una fiesta con la creatividad de las mujeres como protagonista. Este festival, nacido al calor de la celebración del 8 de marzo, el Día Internacional de las Mujeres, es una gran cita cultural que mantiene firme el propósito que un día le viera nacer: dar visibilidad al trabajo de las artistas y creadoras en el mundo de la cultura; un ámbito en el que era -y sigue siendo- necesario dar un impulso, porque los datos, las cifras, continúan reflejando una desigualdad persistente. Organizado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, durante estos años, ha contado con el apoyo de la Comunidad de Madrid y de diversas instituciones públicas, ministerios y ayuntamientos.*

*Desde sus inicios, Ellas Crean ha sido siempre un festival multidisciplinar y plural, dando cabida en estos últimos quince años a más*

*de medio millar de artistas, más de mil actividades y más de cien mil espectadores. En su andadura, Ellas Crean ha vivido momentos históricos muy especiales, caso del aniversario de la Conferencia Mundial de Pekín o el I Congreso de Mujeres Africanas y Españolas”*

*“Mujeres en la escena, el ciclo que desde Teatros Luchana pretende visibilizar y poner en valor el trabajo de dramaturgas, directoras y actrices, vuelve en marzo de 2018 en su segunda edición. Con 24 obras escritas o dirigidas por mujeres, 9 de ellas estrenos y 5 infantiles y 3 actividades transversales.”*

### 3 - ESCUELAS DE TEATRO

En primer lugar, pondría sobre la mesa la concienciación de quienes estudian teatro. Especialmente en Dantzerti, pero también en otras escuelas no oficiales, pondría en marcha **un programa para trabajar la perspectiva de género**.

Ya que, como he mencionado anteriormente, estas serán las personas profesionales que subirán a los escenarios en el futuro, y es imprescindible asegurarnos de que se forman desde esta perspectiva para evitar desigualdades de género.

Como he mencionado en otros apartados, y tomando como referencia el programa “Staging Gender” llevado a cabo en Suecia en 2007, considero muy importante crear y desarrollar un espacio en el que trabajar el género en los estudios superiores de teatro; y, para eso, organizar encuentros, cursos, y añadir contenidos al currículo. Así como llevar a cabo planes para abordar el género de manera transversal.

### 4 - ESCUELAS DE DISEÑO DE ILUMINACIÓN

Normalmente, quienes trabajan en el diseño de la iluminación son personas que han trabajado en puestos técnicos., por lo que son personas que previamente han tenido poca relación con otros estamentos del teatro. En mi opinión, sería conveniente, al hilo de lo mencionado por la técnica en su entrevista, trabajar la perspectiva de género también en esos centros formativos. Ya que, como he explicado, se trata de uno de los ámbitos más masculinizados dentro del teatro, y, por lo tanto, donde más prejuicios y comportamientos machistas existen. Las técnicas deben tener mayor visibilidad, facilitar su ascenso dentro de la estructura creativa, flexibilizar su entorno y eliminar los prejuicios.

## 5 - CONCIENCIACIÓN DE LOS MEDIOS

Del mismo modo, sería interesante educar en este sentido a los medios de comunicación. Especialmente a los públicos, como es el caso de ETB. Se debe analizar cómo llevan a cabo el tratamiento de la creatividad y la cultura, y si trabajan desde la perspectiva de género. De lo contrario, aunque las mujeres tomemos conciencia de nuestra situación y actuemos en consecuencia, si no se nos da esa visibilidad tendremos que trabajar el doble para ser vistas y escuchadas. Ya que antes, para crear, también hemos tenido que hacer el doble de trabajo, debido a los roles de género.

## 6 - TEATROS Y PROGRAMACIÓN

También creo que debería ponerse en marcha un programa de concienciación para programadores/as de teatros pequeños, medianos y grandes.

Asimismo, creo que debería existir un cupo obligatorio de mujeres entre los autores y directores de los teatros, y entre los proyectos impulsados por mujeres. Que no sea solo algo que hay que tener en cuenta (como dice la ley), sino la obligatoriedad de que al menos el 40% sean mujeres (como en Suecia).

## 7 - COMISIONES DE SUBVENCIONES Y PREMIOS

Que en las comisiones en las que se decide conceder subvenciones el cupo mínimo de mujeres creadoras sea del 40% (mujeres que trabajan en los distintos ámbitos de la creación teatral).

Que en las comisiones en las que se decide conceder premios el cupo mínimo de mujeres creadoras sea del 40%.

## 8 - CATÁLOGO DE MUJERES CREADORAS

Sería muy interesante y eficaz la propuesta de una de las mujeres entrevistadas: crear un **catálogo de mujeres creadoras del teatro**, y ponerlo a disposición de los usuarios en Internet. Me refiero a tener un listado de las profesionales de los distintos ámbitos, y una estructura que se encargue de mantenerlo actualizado. Podría ser una página web que ofrece este servicio, como ha hecho EME en el sector audiovisual. De esta for-

ma, reuniríamos los nombres y los contactos de mujeres que no constan en casi ningún otro sitio, y les daríamos visibilidad, ya que estarían disponibles en caso de necesitar sus servicios.

**9 - Asimismo, me parece imprescindible** seguir adelante con los análisis llevados a cabo desde Kultura Auzolanear, e impulsar estudios sobre la presencia que tenemos las mujeres creadoras en la cultura. En este sentido, creo que el trabajo que está haciendo el Gobierno Vasco desde Kultura Auzolanear es loable. Totalmente necesario y bienvenido.

Como comenta la actriz y directora sueca, *“Lo que estáis haciendo ahora es muy importante. Nosotras contamos con apoyo político en 2016. Se hizo un diagnóstico de la situación, y varios estudios sobre las autoras. Eso fomentó la concienciación y el cambio.”* (17) Por lo tanto, es fundamental seguir por este camino, y hacer estudios y diagnósticos dentro de los distintos sectores de la creación teatral. Así, una de las necesidades que he detectado es la de hacer un diagnóstico sobre la situación de las mujeres técnicas. Y también estudiar la situación de las autoras vascas y hacer una recopilación de sus textos. Todas las mujeres entrevistadas han mencionado la necesidad de llevar a cabo estos estudios. Y muchas personas cercanas también han mostrado gran interés por este asunto.

Esperamos que el Gobierno Vasco siga trabajando en esta dirección, de cara a aumentar, garantizar y reforzar la presencia de las mujeres en el panorama cultural, en general.



**Capítulo  
IV.**

**ANEXO  
METODOLÓGICO**

**FUENTES  
DOCUMENTALES**

## I. ENTREVISTAS

En cuanto a las entrevistas, como he mencionado anteriormente, las mujeres se seleccionaron teniendo en cuenta varios ámbitos de la creación teatral, un amplio espectro territorial y de edad. De este modo, se pretende obtener una perspectiva más amplia, plural y concreta de la situación de la mujer dentro de la creación de teatro.

### Listado de personas entrevistadas

|   |                   |
|---|-------------------|
| 1 - Técnica y diseñadora de iluminación   | 37 años, Bizkaia  |
| 2 - Actriz y cuentacuentos                | 53 años, Gipuzkoa |
| 3 - Actriz y directora                    | 40 años, Gipuzkoa |
| 4 - Directora y actriz                    | 54 años, Gipuzkoa |
| 5 - Actriz y acróbata                     | 36 años, Bizkaia  |
| 6 - Gestora de espacios creativos         | 42 años, Araba    |
| 7 - Cuentacuentos                         | 40 años, Gipuzkoa |
| 8 - Técnica y diseñadora de iluminación   | 37 años, Bizkaia  |
| 9 - Técnica y diseñadora de iluminación   | 40 años, Bizkaia  |
| 10 - Técnica y diseñadora de iluminación  | 43 años, Bizkaia  |
| 11 - Encargada de vestuario               | 38 años, Gipuzkoa |
| 12 - Actriz y pedagoga                    | 40 años, Bizkaia  |
| 13 - Escritora, traductora y directora    | 60 años, Gipuzkoa |
| 14 - Directora, actriz y pedagoga         | 60 años, Gipuzkoa |
| 15 - Encargada de vestuario y escenógrafa | 40 años, Bizkaia  |
| 16 - Actriz                               | 38 años, Navarra  |
| 17 - Actriz, directora y autora           | 60 años, Suecia   |
| 18 - Escenógrafo, actor y director        | 45 años, Bizkaia  |

|                                   |                   |
|-----------------------------------|-------------------|
| 19 - Autor, actor y director      | 45 años, Gipuzkoa |
| 20 - Escenógrafa y arquitecta     | 30 años, Bizkaia  |
| 21 - Actriz, pedagoga y directora | 47 años, Bizkaia  |
| 22 - Actriz y directora           | 41 años, Bizkaia  |

## II. PREGUNTAS HECHAS A LAS PERSONAS ENTREVISTADAS, TANTO MUJERES COMO HOMBRES

- *Formación u currículo*
- *Situación profesional*
- *Situación laboral*
- *Situación personal (familia, pareja, hijos...)*
- *¿Maneras de conciliar la vida personal y la profesional?*
- *¿Dificultades generales?*
- *¿Cómo ves la situación de la mujer en tu ámbito?*
- *En tu opinión, ¿cómo ha evolucionado tu ámbito? ¿Y el desempeño de la mujer dentro de ese ámbito?*
- *¿Has notado diferencias de género en tu trabajo?*
- *¿Cuáles son las diferencias más llamativas?*
- *¿Cómo ves el futuro?*
- *En tu opinión, ¿qué se puede hacer para mejorar la situación?*

### PREGUNTAS ESPECÍFICAS (SEGÚN EL ÁMBITO)

*Directora:*

- *En tu opinión, ¿por qué hay tan pocas directoras? ¿Has tenido dificultades para asumir tu rol? ¿Y para que los demás lo acepten? ¿En qué momento te has visto como directora? ¿Qué se puede hacer para que las mujeres vuelvan a la dirección?*

- *¿Qué temática sueles emplear? ¿Qué temas te gustaría tratar? Para trabajar, ¿te llaman tanto mujeres como hombres? ¿Qué opinas de vuestra visibilidad?*

#### **Guionista:**

- *En tu opinión, ¿por qué hay tan pocas guionistas? ¿Tienes asumido el rol de guionista? ¿En qué momento has sentido la necesidad de escribir? ¿Qué temática tratas en tus trabajos? ¿Quién solicita tu trabajo: mujeres, hombres o ambos? ¿Qué se puede hacer para fomentar el regreso de las mujeres guionistas?*
- *¿Quiénes son vuestras predecesoras? ¿Ves posibilidades de publicar tus trabajos? ¿Qué visibilidad tiene tu trabajo?*

#### **Actriz:**

- *¿Qué tipo de papeles interpretas normalmente?*
- *¿Cómo buscas trabajo? Mediante agente, freelance, formar parte de algún grupo de teatro, creas tu propio trabajo...*
- *En cuanto a la diversidad de roles, ¿crees que hay diferencias entre hombres y mujeres? ¿Hay igualdad tanto en comedia como en drama? ¿Ves relación entre los géneros teatrales y los sexuales en ese reparto de roles?*
- *¿Crees que el físico tiene importancia en el reparto de roles? ¿Tanto en hombres como en mujeres?*
- *¿Crees que la edad importa en el reparto de roles? ¿Tanto en hombres como en mujeres?*
- *¿Qué rol te gustaría desempeñar?*
- *¿Dentro de tu trabajo tienes la posibilidad de hacer algún trabajo personal? ¿Se aceptan tus propuestas? ¿Se aceptan igual si son de mujeres o si son de hombres?*
- *¿Has interpretado más papeles protagonistas o secundarios?*
- *¿En las obras en las que has participado el protagonismo de hombres y mujeres ha sido equitativo?*

- *¿Qué te gustaría hacer para mejorar tu trabajo como actriz?*

- *¿Dónde ves vacíos? ¿Y en cuanto al género?*

#### **Técnica:**

- *En tu opinión, ¿por qué hay tan pocas mujeres técnicas? En tu caso concretamente, ¿has sentido que había prejuicios a causa del género?*
- *¿Consideras que se valora igual a los hombres y a las mujeres de tu profesión? ¿Has sufrido discriminación por sexo? Dentro del equipo técnico, ¿qué puestos ocupas normalmente?*
- *¿Qué se puede hacer para fomentar que las mujeres lleguen a técnicas? ¿Y para visibilizar su trabajo?*

#### **Escenógrafas:**

- *En tu opinión, ¿por qué sois tan pocas? En tu caso concretamente, ¿has sentido que había discriminación por género? ¿Qué se puede hacer para acercar a las mujeres a la escenografía?*

#### **Encargada de vestuario:**

- *¿Cómo percibes la visibilidad de tu trabajo? ¿Tienes problemas para que se entienda tu trabajo? ¿Por qué hay tantas costureras y, sin embargo, tan pocas diseñadoras?*
- *En tu caso concretamente, ¿has sentido que había discriminación por género?*
- *¿Qué se puede hacer para aumentar el número de diseñadoras?*

## II. FUENTES DOCUMENTALES

- Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual. Observatorio Vasco de la Cultura. Miren Manías y Ane Muñoz.
- “Emakumeek eta gizonek kultura-sorkuntzan eta ekitaldietan duten presentzia” Observatorio Vasco de la Cultura. 2018
- “Situación sociolaboral del colectivo de artistas y bailarines en España (2016).” Fundación AISGE. Wallter Actis
- “Informe de la subcomisión para la elaboración de un estatuto del artista” 13/6/2018. Congreso de Diputados.
- “Genero politikak eta programak” Observatorio Vasco de la Cultura, 2017
- “Emakunde (2014) VI. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz.
- “Informe anual para la igualdad de mujeres y hombres” 2019. Eustat (Instituto Vasco de Estadística)
- “Informe de impacto de género del proyecto de ley de presupuestos generales del estado para 2018” Gobierno de España
- “De Strindbeg a Stridsberg: Teatro sueco del siglo XXI” Revista ADE teatro núm. 168, 12/2017
- “Euskalgintza eta feminismoa: Identitateak berreraiki, demokrazia sendotu, boteretze kolektiboa bultzatu eta subalternitate eraldatzaile unibertsalak eraikitzeke proposamen bat.” Revista de sociolingüística BAT, núm. 98, 2016, Lorea Agirre Dorronsoro e Idurre Eskisabel Larrañaga.
- “Zenbat gara? Zer egiten dugu?” Diario Berria, 01/04/2018 Garikoitz Goikoetxea.
- “Gardi Hutter, la vida vista por un Clown” Siglo torreón. 29/03/2019
- “Ahizpak” 20/06/2014 Diario Berria. Danele Sarriugarte.
- “Estatuto del artista. En qué punto estamos y qué perspectivas hay.” Revista Contexto 27/03/2019.
- “El patriarcado salarial” Silvia Federici (2017) Katakarak
- “Caliban y la bruja” Silvia Federici (2017) Eskafandra
- “Gorputzak hitzetan gudu-zelai” Diario Berria, 14/04/2019
- Eskizabel, I. y Agirre, L. “Euskalgintza eta feminismoa” <https://www.youtube.com/watch?v=mqeULQ2fPjg>
- Moura, E. “¿Por amor al arte?: El estatuto del artista y del/ la trabajador/a de la cultura <https://www.youtube.com/watch?v=TeTLggOtk98>

# KULTURA AUZOLANEAN

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

KULTURA ETA HIZKUNTZA  
POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA  
Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA



Kulturaren  
Euskal Behatokia  
Observatorio Vasco  
de la Cultura

