

BARCELONA

CAP A
UN TEATRE

TRANSFEM

GUIA PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE AL MÓN DEL TEATRE

GUIA PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE AL MÓN DEL TEATRE



2021

CAP A UN TEATRE FEMINISTA

GUIA PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE AL MÓN DEL TEATRE

Desembre 2021

AUTORIA

Magalí Permanyer de Swert

Rocío Manzano

Eli Rius Garcia

NUS Cooperativa



MAQUETACIÓ

Pau Masaló

CORRECCIÓ

Gema Moraleda

LLICÈNCIA CREATIVE COMMONS

Atribució - No comercial - No derivades (CC BY-NC-ND)



AMB EL SUPORT DE

Institut de Cultura de l'Ajuntament de Barcelona



Per motius de fluïdesa i concisió, al llarg d'aquesta guia farem servir els termes «dissidències de gènere» o «dissidències» en la seva forma abreujada per definir totes aquelles persones (trans, no binàries, intersexuals, etc.) que no encaixen en el sistema binari i generador de violències sexe-gènere. D'aquesta manera volem contribuir a la visibilització de realitats molt invisibilitzades a la societat.

ÍNDEX

PRESENTACIÓ: NUS, I EL TEATRE COM A MIRALL DE LA SOCIETAT	4
A QUI VA DIRIGIDA AQUESTA GUIA	7
BREU INTRODUCCIÓ A LA PERSPECTIVA DE GÈNERE	8
MASCLISME A ESCENA: ESPECIFICITATS DEL SECTOR	12
DRAMATÚRGIA: GENERAR NOUS IMAGINARIS	15
Tema	15
Perspectiva	17
Arguments i trama	18
Exercici 1: el teu text passa els tests?	19
Llenguatge	21
DIRECCIÓ: SOBRE L'ESCENARI TOT SIGNIFICA	23
La direcció com a líder de l'equip humà	23
Sobre l'escenari tot significa	25
Exercici 2: mirar l'obra en clau de gènere	26
INTERPRETACIÓ I PERSONATGES: MATERIAL HUMÀ	28
Posar-hi el cos: interpretació	29
Posar-hi diversitat: personatges	30
PROGRAMACIÓ: MÉS ENLLÀ DE LA PARITAT	33
COMUNICACIÓ: MÉS QUE PARAULES	36
Relacions i cura en la comunicació interna	38
TREBALLAR EN COMPANYIA: COHERÈNCIA I CURES	39
Exercici 3: autodiagnosi d'un grup o companyia	42
T'IMAGINES QUÈ PASSARIA SI TOT EL SECTOR TEATRAL FOS FEMINISTA?	43
BIBLIOGRAFIA	44
COMPARTINT RECURSOS	44
Tesis i articles	44
Guies i manuals	45
Col·lectius i altres recursos	45

PRESENTACIÓ: NUS I EL TEATRE COM A MIRALL DE LA SOCIETAT



NUS som una cooperativa sense afany de lucre integrada per un equip interdisciplinari de professionals de les arts escèniques i el món social, i vam néixer precisament d'aquesta fusió: entenem el teatre com un art amb un gran potencial de socialització i transformació, que connecta amb les persones i que permet fer visibles realitats massa sovint invisibilitzades. Des de fa més de deu anys, desenvolupem accions i processos transformadors per abordar temàtiques socials, i visibilitzar i transformar les relacions de poder. L'any 2021 vam ser guardonades amb el premi de la crítica a les contribucions feministes a les arts escèniques Maria

José Ragué, un reconeixement que vam rebre amb especial il·lusió donat que el feminisme ha marcat sempre la nostra mirada, i el teatre ha estat una de les nostres grans eines.

Tanmateix, en els darrers anys, hem anat prenent consciència que aquesta intersecció d'àmbits podia (o havia de) tenir també, una doble direcció: tant dins de NUS com en el nostre entorn, percebem un interès creixent per part de professionals, companyies i estructures de formació en la incorporació de la perspectiva de gènere tant en espais formatius, de creació i programació, com en l'organització d'equips i en les tasques diàries.

«Si deixem de considerar l'espai teatral com un mirall de la realitat, podem utilitzar-lo com a laboratori per construir noves identitats no basades en el gènere i, en aquest procés, podem canviar la naturalesa del teatre.»

María José Ragué Arias
Investigadora i crítica teatral

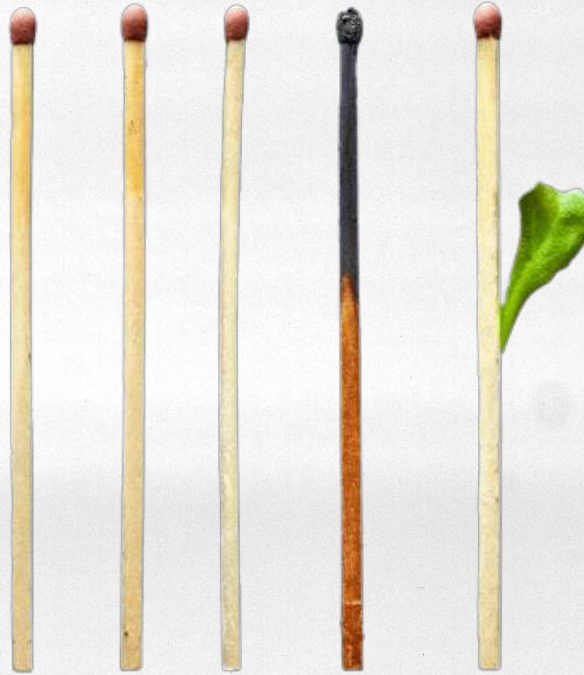
El teatre ha estat fins ara l'eina per difondre la mirada, i ha arribat el moment que aquesta mirada impregni també el món del teatre.

Segons l'article 24 de la Llei d'igualtat de gènere,¹ l'Administració «ha de garantir el dret de les dones a la cultura, i a ser considerades agents culturals per visibilitzar la cultura que els és pròpia». Tot i que la Llei no es compleix ni de bon tros (com posa de manifest l'Observatori Cultural de Gènere),²

sí que és cert que en l'actualitat i en molts territoris, les dones estan reclamant els

seus espais dins el teixit cultural cada cop amb més força.

Ja fa temps que associacions i col·lectius feministes com ara Dones i Cultura, Dona'm escena o l'Assemblea d'estudiants de l'Institut del Teatre,³ i fins i tot mitjans de comunicació, com per exemple el diari Ara, des de la seva secció de cultura, s'esforcen a visibilitzar, d'una banda, el fet que encara avui en dia prevalen, en la majoria de teatres públics i privats, espectacles dirigits i creats bàsicament per homes i, de l'altra, que en la majoria de les obres programades es perpetuen els rols i estereotips de gènere de sempre, tant



1 Catalunya. Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, 21 de juliol de 2015, núm. 6919, pp. 1-39. Es pot consultar a: <<http://portaldogc.gencat.cat/utisEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>>.

2 Observatori cultural de gènere: <observatoricultural.blogspot.com>.

3 Col·lectiu Dona'm escena <donamescena.wordpress.com>, col·lectiu Dones i Cultura <twitter.com/donesicultura>, Assemblea d'Estudiants de l'Institut del Teatre <twitter.com/ItAssemblea>.

en el text, com en la direcció i la posada en escena.

Recentment, en el nostre territori, xarxes, equips, estudiants i professionals del teatre, han aconseguit trencar el silenci i anomenar en veu alta les discriminacions, abusos, i pràctiques vexatòries rebudes... Davant d'això, quina ha estat o volem que sigui la resposta del sector? Ho deixem en un titular puntual? o decidim obrir els ulls i comencem a autoqüestionar-nos i a agafar la nostra part de responsabilitat?

Més enllà del discurs, ara mateix cal recuperar les dones i les persones amb una identitat de gènere no normativa de i en la cultura i, alhora, cal repensar la cultura en clau feminista i inclusiva per deixar d'alimentar el masclisme en el món del teatre i fer-ne un espai de creació i visibilització de nous referents. Per assolir-ho,

és imprescindible que les persones professionals del món de la cultura i del teatre incorporin la perspectiva de gènere i interseccional, tant a l'hora de formar noves fornades d'amateurs i professionals, com de crear i programar.

L'objectiu és pensar el teatre en termes feministes. I això vol dir anar molt més enllà de dur a escena temes mal anomenats «de dones», per incorporar la intenció de plantejar-nos les preguntes difícils que proposen els feminismes contemporanis, fonamentats en l'antiracisme, l'anticapitalisme i la no jerarquia; i que qüestionen la matriu de gènere, l'heterosexualitat obligatòria i els privilegis. També vol dir facilitar eines i una mirada crítica a les persones que en formen part, que els permeti generar nous relats més enllà del mainstream i del relat patriarcal.



A QUI VA DIRIGIDA AQUESTA GUIA?



Des de la interdisciplinarietat que caracteritza NUS, combinant l'experiència en matèria de gènere i educació amb la cultura (per a nosaltres inseparables), vam crear el 2019 la formació Perspectiva de gènere en les arts escèniques. Després de diferents edicions, ens hem animat a fer aquesta guia, que pretén ser un element de suport per facilitar la integració de la formació i el traspàs d'informació a persones que no hi hagin participat, alhora que pot ser una eina per a qualsevol companyia, escola, sala o col·lectiu que vulgui utilitzar-la com a material per la reflexió, l'autodiagnosi o bé com a suport en els seus processos interns.

Aprofitem per donar les gràcies a la Sala Beckett per la confiança des de l'inici en la nostra proposta, i a totes les persones que heu participat en les diferents edicions de la formació: les vostres experiències i aportacions han enriquit el contingut d'aquesta guia.

Guia dirigida a persones professionals del teatre i institucions culturals interessades a adquirir eines per incorporar la perspectiva de gènere en la seva tasca diària:

- **escoles de teatre,**
- **professionals de la formació en arts escèniques (amateur i professional),**
- **professionals de la dramaturgia,**
- **professionals de la direcció escènica,**
- **intèrprets,**
- **professionals de la programació d'espectacles,**
- **professionals de l'àmbit tècnic de les arts escèniques,**
- **amants i professionals de l'àmbit de la cultura.**

BREU INTRODUCCIÓ A LA PERSPECTIVA DE GÈNERE



El terme perspectiva de gènere defineix una manera de mirar la nostra societat en relació amb la construcció sociocultural hegemònica¹ segons el gènere i les relacions de poder que s'estableixen entorn de la identitat que s'assigna a cada persona. Amb aquesta mirada, podem prendre consciència de les situacions desiguals que es generen de forma habitual en funció del valor sociocultural que s'atorga a les diferents identitats en cada societat i, alhora, refle-

xionar individualment i col·lectiva sobre la posició i corresponsabilitat que volem assumir en aquestes situacions de desequilibri.

Vivim en un sistema cisheteropatriarcal que endreça normativament les nostres identitats de gènere en un sistema sexe-gènere-sexualitat que només reconeix les categories «home» i «dona». Aquesta categorització es determina segons el sexe assignat en néixer (mascle o femella) i apunta dues possibles identitats de gènere, masculina i femenina, profundament marcades per estereotips.

1 Aquesta realitat es basa en un sistema de creences que divideix els cossos de manera binària, en el qual les opcions hegemòniques (home-dona) són les úniques vàlides; organitza les persones jeràrquicament i social atorgant més pes a totes les coses relacionades amb l'home; i on els cossos dissidents de la norma hegemònica queden exclosos i discriminats.

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

Silvia Albert Sopale

Actriu, directora teatral, creadora i activista feminista antiracista

Alhora, la norma patriarcal també determina que aquestes dues identitats es relacionen entre si únicament de manera heterosexual, excloent així la resta de diversitats sexuals. Aquesta mirada atorga **més poder i privilegis socials a les persones assignades homes** que encaixen en el model de masculinitat, i situa les dones en una posició de desigualtat per mitjà de violències interpersonals i estructurals de tota mena.

Aquesta mirada binària també invisibilitza i violenta, en nom de la biologia i de la ciència, les realitats intersexuals, així com exclou i marginalitza les identitats no normatives (trans, no binària, etc.) i orientacions del desig no heterosexuales. Aquest fet ha deixat i deixa encara una càrrega identitària i sexual sobre els cossos i les persones totalment discriminada per la normativitat.

Tot això ens indica que la construcció heteronormativa no es correspon amb la realitat de la nostra societat i que, per tant, necessita ser revisada i ampliada. Per fer-ho, cal naturalitzar l'existència de la diversitat sexual i de gènere, i assumir que el fet de no reconèixer-les provoca situacions de desigualtat de poder i violència en la vida de les persones. En aquest context, el següent pas és assumir que les persones que compleixen amb l'heteronormativitat tenen privilegis i espais de poder en relació amb la resta, i reflexionar i revisar què en volem fer.

Històricament, la idea de poder ha estat associada sovint amb l'abús i altres conceptes negatius i moralment qüestionables. Però el poder també es pot entendre com a «capacitat de fer» o «autonomia» (empoderament), eines que permeten actuar davant les desigualtats.



Així, quan plantejem que es pot fer un bon ús del poder, ens referim a adquirir consciència dels privilegis que ens han estat assignats en el nostre context sociocultural, i utilitzar-los de manera responsable i amb cura en relació amb els altres. Revisar els nostres privilegis i reflexionar-hi amb consciència, capacitat i, sobretot, voluntat ens permetrà corresponsabilitzar-nos davant situacions d'injustícia i desigualtat, tant si les patim o exercim de forma directa com si no.

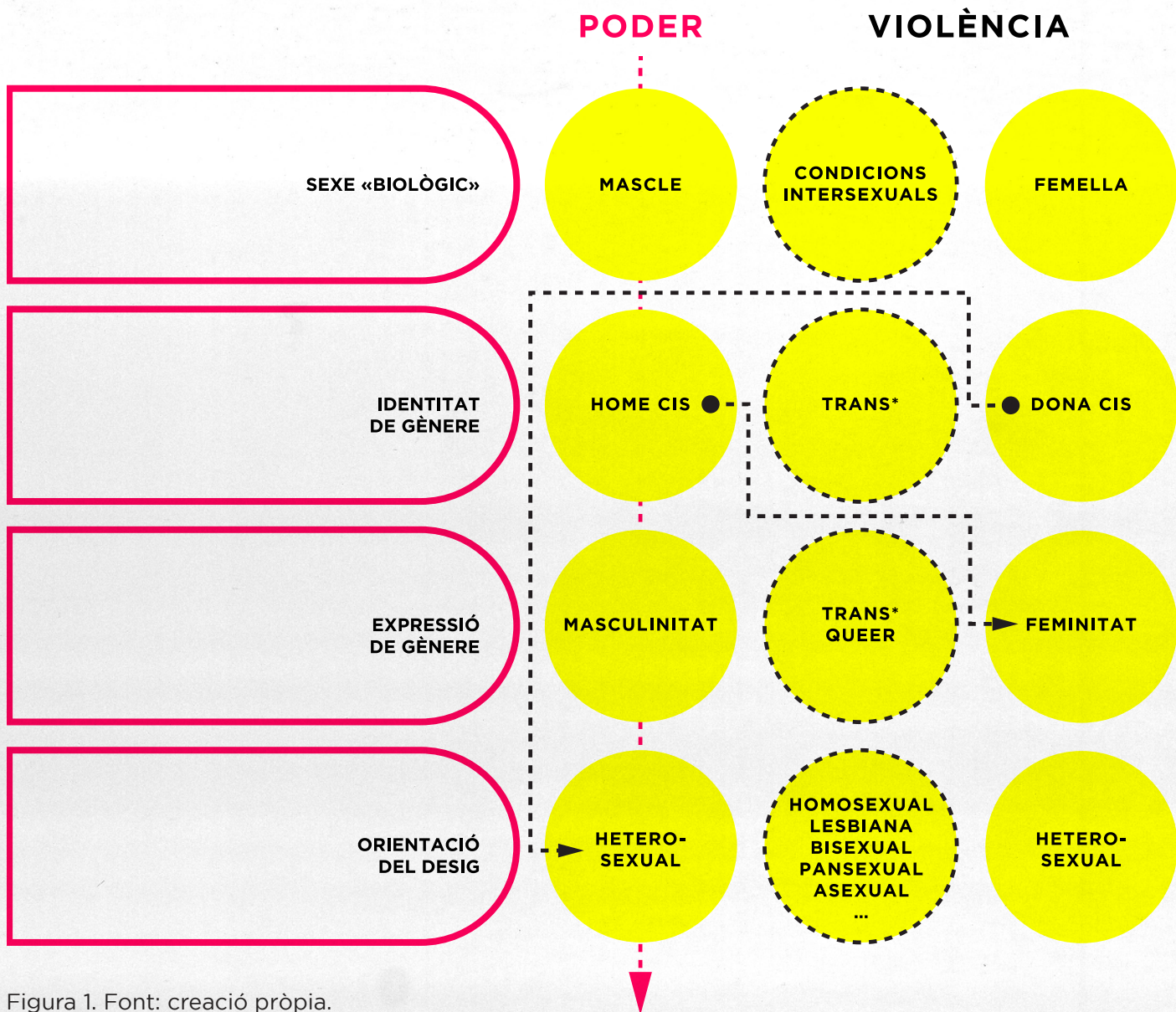


Figura 1. Font: creació pròpia.

Com comentàvem, la perspectiva de gènere és una manera d'aproximar-se a la realitat i, per tant, és una eina que ajuda a entendre-la. Cal comptar amb eines que no només ens ajudin a identificar quin impacte té l'opressió en clau de gènere en les nostres vides, sinó també a analitzar les situacions en què som nosaltres qui provoquem o reproduïm l'opressió, és a dir, la manera com les nostres intervencions o accions provoquen la injustícia o la violència, o reproduïxen el sistema i estereotips patriarcals, fet que té conseqüències i condiciona les

persones amb qui treballem o ens relacionem. D'altra banda, cal recordar que la vida és complexa i que les opressions relacionades amb el gènere interseccionen amb altres eixos d'opressió socials com són el racisme, el classisme, el capacitisme i tots els prejudicis basats en la intolerància. En aquest sentit, reco-



manem sumar a aquesta mirada la perspectiva interseccional.²

Adoptar aquesta perspectiva implica contrarestar altres mirades que es presenten i s'assumeixen com a neutrals o objectives —i ajuden, per tant, a consolidar les desigualtats de gènere existents— amb la incorporació de veus, pràctiques i maneres de fer que posin en valor la diversitat de les persones, i donar també un gran espai a **la cura** entesa en el sentit més am-

pli: acollint i retornant l'espai als diferents ritmes, canals de comunicació, situacions vitals, trajectòries de coneixement, etc. per dotar de valor realitats que el sistema ha menystingut.

En aquest sentit, aquesta guia proposa introduir en el món del teatre processos de reflexió i autocrítica que ajudin a dur a terme canvis relacionals i estructurals que permetin a totes les persones estar i viure el teatre en un context d'equitat i justícia.



2 La interseccionalitat és l'estudi de les identitats socials encavalcades o intersecades i els seus respectius sistemes d'opressió, dominació o discriminació. La teoria suggereix i examina com diverses categories biològiques, socials i culturals com l'edat, el gènere, l'ètnia, la classe, la discapacitat, l'orientació sexual, la religió, la casta, l'edat, la nacionalitat i altres eixos d'identitat interaccionen en múltiples i sovint simultanis nivells. La teoria proposa que cal pensar cada element o tret d'una persona com inextricablement unit amb tots els altres elements per poder comprendre de forma completa la pròpia identitat. Aquest marc pot usar-se per comprendre com ocorre la injustícia sistemàtica i la desigualtat social des d'una base multidimensional

MASCLISME A ESCENA: ESPECIFICITATS DEL SECTOR

El teatre és un mirall de la nostra societat i, en conseqüència, el patriarcat s'hi escola com en tots els altres àmbits. Alhora, però, en el sector de les arts escèniques perviuen un imaginari i unes (males) pràctiques que no només afavoreixen dinàmiques de discriminació i violència cap a les dones i les dissidències de gènere, sinó que les desdibuixen i invisibilitzen, fet que en dificulta la identificació i denúncia per part de les persones que les pateixen.

Tot seguit us proposem una petita radiografia.

12



LA BOHÈMIA

El món de la cultura i de les arts escèniques sempre s'ha considerat un sector alliberat, amb una mirada oberta i desinhibida. Aquesta imatge de sector bohemí, en el que es treballa amb el cos sense tabús ni pudor, dificulta identificar i posar límits a certes actituds i pràctiques abusives.

Ha quedat palès amb les denúncies a professorat de l'Institut del Teatre, directors artístics i de centres culturals: aquesta visió esbiaixada del món de les arts i la cultura fa que no s'identifiquin com a tals determinades estructures patriarcals, fet que provoca que moltes



«A les arts escèniques venim d'una llarga tradició racista, masclista, colonialista, heteronormativa i, tot i que s'estan fent passes, s'ha de sacsejar la base.»

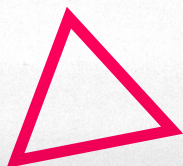
Denise Duncan

Directora i dramaturga afrofeminista

persones que viuen situacions d'abús en aquest context pensin que són coses seves, que això en aquest sector no passa o que no són bones professionals. Alguns exemples d'actituds i pràctiques abusives són la manca de cura amb les intèrprets en les escenes de nus, la gran importància que s'atorga a l'edat i el físic de les actrius en els càstings (més enllà dels requeriments del paper) o, en espais de formació teatral, determinats exercicis que poden arribar a ser vexatoris o humiliants si no s'enfoquen amb cura cap a les persones.

LA PIRÀMIDE

Més enllà de l'imaginari bohemí, i com tants altres sectors inscrits en una societat capitalista i patriarcal, el món del teatre és un sector amb una estructura piramidal on les figures de direcció i producció, tradicionalment homes o persones amb maneres de fer associades a valors de la masculinitat hegemònica i burgesa, tenen molt de poder. D'aquesta manera, s'estableixen formes de treballar, sovint autoritàries, que persegueixen l'èxit per sobre de qualsevol altra cosa i invisibilitzen les emocions i els conflictes.



EXCEL·LÈNCIA, GENIS I CREATIVITAT



Vivim en un context que considera l'excel·lència el valor màxim que cal assolir.

D'altra banda, tot i que la creativitat és una dimensió universal de la naturalesa humana, es continua diferenciant entre una Creativitat amb majúscula, vinculada a la innovació i els avenços culturals en camps com la investigació científica, l'arquitectura, la filosofia o les arts, i una creativitat en minúscula vinculada a la resolució dels problemes de la vida diària.

Aquesta dicotomia fa que les persones no només hagin de desenvolupar la seva creativitat personal per formar part d'una disciplina, sinó que la societat els n'ha de reconèixer també l'originalitat i el valor. Com diu Mihaly Csikszentmihalyi quan parla del seu concepte de «locus de la creativitat»: «La creativitat no es produeix dins del cap de les persones, sinó en la interacció entre els pensaments d'una persona i un context sociocultural».¹

Així, per assolir l'excel·lència, no n'hi ha prou a llançar una obra a una disciplina o

¹ Csikszentmihalyi, Mihaly. (1998). *Creatividad: el flujo y la psicología del descubrimiento y la invención*. Paidós. Pág. 74.

camp de la cultura; sinó que cal també que aquest camp o disciplina l'incorpori i, perquè això passi, cal que els guardians del camp, com els defineix Csikszentmihalyi, és a dir, els experts, decideixin que val la pena que aquesta obra s'incorpori a la disciplina i la modifiqui de manera permanent.

Però no oblidem que la definició de valuos, del que val o no la pena, s'ha fet des d'una perspectiva patriarcal que alimenta, d'una banda, les llegendes dels «genis» que —quina sorpresa!— sempre són homes, i dificulta, de l'altre que les dones i les persones dissidents de gènere puguin accedir i ser referents en aquest locus de creativitat.

«TENS UN 10»

Una de les característiques de les escoles o espais formatius de teatre és que, molt sovint, el professorat està integrat per per-

sones que, en un futur més o menys llunyà, podran donar feina al seu alumnat. Això fa que s'accentuin les diferències de poder sempre existents entre professorat i alumnat, fet que genera relacions (o expectatives de relació) fora de les aules, que poden esdevenir un bon caldo de cultiu tant per l'abús de poder per part del professorat, com pel silenci de les víctimes, que sovint callen per por de quedar-se «fora del sector».

Seguirem amb aquesta radiografia de com s'escola el masclisme en el món del teatre en els propers apartats, on parlarem dels diferents oficis i rols del sector que, tot i ser tots imprescindibles els uns per als altres, han estat i continuen estant marcats per una jerarquia de vegades explícita i d'altres «amagada» sota una aparent horitzontalitat.



DRAMATÚRGIA: GENERAR NOUS IMAGINARIS



Introduir la perspectiva de gènere en la dramaturgia s'associa sovint a tractar temes «relatius a la feminitat» o a posar atenció en el llenguatge que farem servir i a la manera de parlar que tindran els personatges. Però si parlem de teatre feminista, cal anar un pas més enllà per produir textos feministes que, independentment del tema que tractin, trenquin estereotips masculinistes i contribueixin a la creació de nous imaginaris i referents més diversos i justos.

Per aconseguir-ho, ens sembla interessant revisar quatre elements que cal tenir en

compte a l'hora de posar-se a escriure: tema, perspectiva, argument i trama, i llenguatge. Pel que fa a la construcció de personatges, en parlarem més endavant en el capítol «Interpretació i personatges».

TEMA

Històricament, el món s'ha explicat sempre des de la perspectiva de l'home blanc, europeu i de classe alta, i així és com aquesta mirada i les seves vivències s'han convertit en «temes universals». Ho veurem millor amb un exemple. La

«Hi ha hagut algun moment en què he pensat: puc fer dramàtúrgies de temes que no siguin purament feministes malgrat que la dramàtúrgia continuï sent feminista?»

Carla Rovira
Actriu i creadora

guerra sempre s'explica des de la perspectiva de qui lluita a les trinxeres o pren les decisions estratègiques i polítiques (homes), i mai des de les vivències de les dones i infants que es queden a casa, o des de la perspectiva de les cures. Tot i aquest biaix, la guerra explicada pels homes es considera un tema universal.

Aquest fet posa de manifest la necessitat de recuperar i fer visibles temes, veus i mirades femenines que han estat invisibilitzades. Malauradament, aquestes recuperacions, totalment imprescindibles, es consideren sovint «temes de dones», fet

que té com a conseqüència que, un cop més, els homes no s'hi sentin interpel·lats.

Per donar idees, anem a veure alguns temes que considerem poc explorats o infra-representats:

- **Temes relacionats amb la feminitat:** ens referim a temes que s'han explorat poc en el món de la ficció i que són necessaris per crear nous imaginaris. Alguns exemples d'obres teatrals que s'han endinsat per aquest camí són: *Una gossa en un descampat*, de Clàudia Cedó, sobre el dol perinatal; *Els dies mentits*, de Marta Aran, sobre l'anorgàsmia; *Volem anar al Tibidabo*, de Cristina Clemente, que visible i posa al centre les cures; o *Cándida*, de la cia. Cándida, sobre la candidiasi.
- **Temes de gènere:** amb això ens referim a tractar directament temes que aborda el feminisme. Alguns exemples d'espectacles en aquesta direcció són *Ven a Fraguell Rock*, de la cia. Casa Real, que qüestiona els rols de gènere; o *Limbo*, de Les Impuxibles, que parla sobre la identitat de gènere, el cos i transicionar.

- **Temes tradicionalment associats a la masculinitat des d'un punt de vista més feminitzat o tran-**



sincloient: un exemple d'aquest cas seria *Màtria*, de Carla Rovira, i *Et vindré a ta par*, de la cia. Espai en Construcció, que aborden temes relacionats amb la Guerra Civil des del punt de vista de les dones.

- **Revisió dels clàssics:** un parell d'exemples d'aquest àmbit són *El jugador*, de Pau Masaló, que canvia la parella heterosexual del text de Dostoyevski per una parella lèsbica, fet que canvia la perspectiva del text i el resignifica; o la versió de Carla Rovira de *l'Amansiment de la fúria*, de Shakespeare, que adapta i resignifica el text des d'una perspectiva feminista, decisió que fa que canviï tota l'obra.

En aquest sentit, cal recordar que es poden fer textos feministes que no abordin cap tema associat a les dones, les dissidències de gènere o la feminitat. Alguns exemples d'això són: *Mafia*, de The Mamzelles, un text sobre violència i empoderament, la majoria dels espectacles de La Calòrica, *Confidències a Al·là*, adaptació de Magda Puyo d'un text de Saphia Azzeddine, que aborda la realitat a què s'enfronten les persones migrants del nord d'Àfrica en clau femenina o *Most of all you've got to hide it from the chicks*, de Carla Rovira, que parlava del dolor en un espectacle per a infants.

PERSPECTIVA

En el moment de decidir sobre quin tema es vol parlar, és interessant plantejar-se en quina posició està qui escriu en relació amb la temàtica, per què vol explicar aquella història i des de quina mirada o punt de vista ho farà.

A tall d'exemple, podem imaginar la necessitat d'un dramaturg home blanc, cis i hete-

rosexual d'explicar una història sobre dones migrades i, a partir d'aquí, preguntar-se:

- No haurien de ser elles les que expliquin la seva història? Només qui pateix una opressió té dret a escriure sobre els temes que l'envolten?
- El dramaturg està actuant des del rol de salvador blanc (de forma més o menys conscient)? Aquest rol no perpetua el racisme? És capaç d'enfocar-ho des d'un lloc que aportï alguna capa més?
- Per què, en lloc de parlar de les dones migrades, no parla de la responsabilitat de l'home cis europeu en el tema? No és més interessant qüestionar el rol propi quan estàs en la banda privilegiada d'un conflicte o situació?
- Si s'inspira i fa treball de camp sobre històries de vida de persones oprimides, quin reconeixement els hi donarà? Apareixeran els seus noms als crèdits?



En relació amb això, és interessant debatre si qualsevol persona pot escriure sobre qualsevol tema. Des del nostre punt de vista, el més important no és qui pot escriure i qui no, sinó des d'on escriu, la seva perspectiva.

Quan volem abordar temàtiques relacionades amb eixos d'opressió i discriminació social (persones trans, racialitzades, etc.) podem caure en la trampa de pretendre «donar veu» o visibilitzar els col·lectius oprimits sense tenir en compte que de veu ja en tenen, i que potser el que calen són espais i reconeixement. A més, molt sovint no tenim la capacitat de copsar de veritat les seves vivències, i caiem en la victimització dels col·lectius minoritzats i en l'homogeneïtzació de les persones que en formen part i de les seves vivències.

En aquest sentit, les preguntes que plantejgem són debats que estan sobre la taula, però des de la nostra perspectiva, el més important no és donar una resposta ràpida sinó plantejar-se si, a l'hora d'escriure, connectem amb el «subjecte jo» i amb la consciència del nostre lloc de privilegi. A partir d'aquí, caldrà participar en el debat i prendre cada decisió amb el màxim de consciència.

De vegades, treballem a partir d'un encàrrec. En aquests casos, pot passar que sigui algú altre qui decideixi de què es parlarà i com. En aquest context, tot i tenir potser menys marge d'acció, és interessant activar igualment la mirada i qüestionar-nos a nosaltres i a qui fa l'encàrrec.

ARGUMENTS I TRAMA

En l'assaig *Una cambra pròpia*¹ escrit l'any 1929, Virginia Woolf ja criticava que, en la major part de la literatura de ficció, la presència d'un personatge femení responia només al seu vincle amb un personatge masculí, de manera que la rellevància del personatge femení derivava d'aquest vincle. Si ens fixem en les trames, molt sovint els vincles i elements que fan avançar la història es basen en estereotips de gènere relacionats amb la masculinitat i la feminitat, i en com el patriarcat marca les relacions entre homes i dones (dominació-dependència, amor romàntic, gestió de la gelosia, etc.).

Al llarg dels anys —i sobretot en l'àmbit del cinema— han aparegut diferents tests o conjunts de normes que permeten avaluar amb més o menys profunditat el masclisme present sobretot en pel·lícules, però també en altres mitjans com ara còmics, obres de teatre, etc. Un dels més coneguts és el test de Bechdel,² que proposa els tres criteris següents per determinar la bretxa de gènere en una pel·lícula o qualsevol obra de ficció:

- l'aparició, com a mínim, de dos personatges femenins;
- que aquests personatges parlin entre elles en algun moment;
- i que la seva conversa tracti d'alguna cosa que no sigui un home. Aquest

1 Woolf, Virginia. (2014) *Una cambra pròpia*. La temerària.

2 Bechdel, Alison. (1985). Tira còmica *The Rule*.

criteri no es limita únicament a les relacions romàntiques, sinó a qualsevol conversa que impliqui un home (per exemple, dues germanes parlant del seu pare).

Tot i que en l'actualitat aquest test pot semblar una mica desfasat, encara avui trobem ficcions on la presència de personatges femenins està molt limitada i s'utilitza només per donar peu a l'acció o, com explica M.^a

EXERCICI 1

El teu text passa els tests?

Seguint la línia d'anàlisi a partir d'un test, us deixem alguns criteris addicionals que poden resultar útils a l'hora de pensar en trames i arguments.

* NOTA *

Aquests criteris estan especialment pensats per al món del cinema. La nostra intenció no és que s'apliquin de forma directa als textos teatrals, quelcom que pot resultar difícil, sinó promoure la reflexió al voltant de les trames.

La donzella en perill

La donzella en perill és un clixé narratiu que presenta una dona, que acostuma a ser jove, ingènua i atractiva, que es troba en perill en mans del dolent de torn i que ha de ser rescatada per un heroi. Normalment, el personatge femení encarna també l'interès amorós de l'heroi, d'aquesta forma es pot apel·lar a la sensibilitat d'aquest sense que la seva masculinitat se'n vegi ressentida.

Com diu Anita Sarkeesian (periodista canadenc a autora del llibre *History vs Women*), quan els personatges femenins són «donzelles», se n'elimina la seva voluntat ostensible i queden reduïdes a la condició de víctima. D'aquesta manera, les narratives que emmarquen la intimitat, l'amor o les relacions romàntiques com quelcom que floreix del desapoderament i la victimització de les dones són extremadament preocupants, ja que tendeixen a reforçar la idea generalitzada i retrògrada que les **dones vulnerables, passives o subordinades** són d'algun manera desitjables precisament per la seva impotència. Aquest argument és especialment perillós perquè perpetua la idea que els **desequilibris de poder en les relacions amoroses són atractius, esperables o normals**.

Exemples: Lois Lane a *Superman*, Olivia a *Popeye*, la protagonista de *La bella dorment*, l'argument de l'obra *L'amansiment de la fera*, de William Shakespeare, o el personatge que interpreta Julia Roberts a *Pretty Woman*.

El principi de la Barrufeta

Aquest criteri, proposat per Katha Pollitt (assagista i crítica estatunidenca), descriu la tendència, en els relats de ficció, d'incloure una sola dona al mig d'un grup de personatges masculins. La característica que defineix aquest personatge femení és, únicament, la feminitat, i el missatge és clar: els homes són la norma, les dones, la variació; els homes són individus, les dones, personatges tipus. A més, aquesta dona acostuma a ser l'interès romàntic o la «mare postissa» del grup.

Exemples: April a *Les fabuloses tortugues ninja*, Penny a *Big Bang Theory*, la princesa Leia a la nissaga *Stars Wars*, Skye a *La patrulla canina*, la Blancaneus o Hermione a la nissaga *Harry Potter*.

Síndrome de Trinity

Aquest criteri descriu l'estereotip de personatge femení fort, capaç i independent que, a partir d'un determinat punt de la trama, perd el seu protagonisme, lideratge o poder per traspassar-lo al personatge masculí.

Exemples: Trinity a *Matrix* o Beatriu a *Molt soroll per no res*.

Manic Pixie Dream Girl o la síndrome d'Amelie

Aquest criteri descriu l'estereotip de personatge femení màgic i únic que irromp a la vida del protagonista per capgirar el seu món i ajudar-lo a recuperar la fe i l'alegria de viure.

Són personatges estàtics en la història (no evolucionen) i la seva única funció a la trama és ajudar als homes (sovint personatges masculins melancòlics, deprimits, etc.).

Exemples: Amelie, Clementine a *Olvídate de mí*, Susan Vance a *Quina fera de nena!* o Ramona Flowers a *Scott Pilgrim contra el mundo*.

Isabel Veiga Barrio en la seva tesi,³ quan el protagonisme d'un muntatge recau sobre un home, els personatges femenins que hi apareixen, malgrat que en alguns casos són importants per al desenllaç de la trama, sovint no adquireixen un paper rellevant en aquesta, ja que els seus actes els fan per i per a l'altre.

Per acabar, també volem demanar atenció als detalls. Passa sovint que ens centrem a ajustar molt la trama principal i els seus protagonistes, però donem coses per fetes o perdem la perspectiva en els detalls i les trames secundàries. Per al públic tot significa, socialitza i reproduceix o genera nous referents!

LLENGUATGE

El llenguatge i la comunicació reproduïxen la realitat de cada època i context alhora que poden contribuir a generar canvis. Tenint en compte que vivim en una societat patriarcal, no és estrany que històricament s'hagi normalitzat l'ús del gènere masculí com a genèric, i que encara avui es perpetuïn usos sexistes del llenguatge que infantilitzen o menyspreen les dones i invisibilitzen altres identitats de gènere, fet que contribueix a la manca d'imaginari i referents diversos.

Per donar-hi resposta, neix el llenguatge o la comunicació inclusiva, que té com a objectiu donar rellevància a la presència de les diverses identitats de gènere en els diferents missatges emesos i evitar també l'ús d'imatges que puguin afectar la dignitat de les persones o que transmetin estereotips sexistes. Parar atenció a fer servir termes que tinguin en compte la manera com les persones volen ser anomenades, fugir de determinades paraules i expressions que estan connotades molt negativament i evitar certes associacions, són un pas fonamental per recollir i reconèixer la diversitat.

En el món de la dramaturgia, com en altres àmbits, l'ús del llenguatge inclusiu pot encendre grans debats al voltant de si això limita la creació, o si cal utilitzar sempre un llenguatge «políticament correcte». Des del nostre punt de vista, el més important no és arribar a respondre aquestes preguntes sinó, un cop més, aprofundir en la mirada de gènere per poder prendre decisions conscients (i no fruit de la inèrcia) a l'hora d'escriure els textos.

Punts a tenir en compte:

- Som responsables de la creació i reproducció d'imaginari.
- Podem revisar les nostres inèrcies.



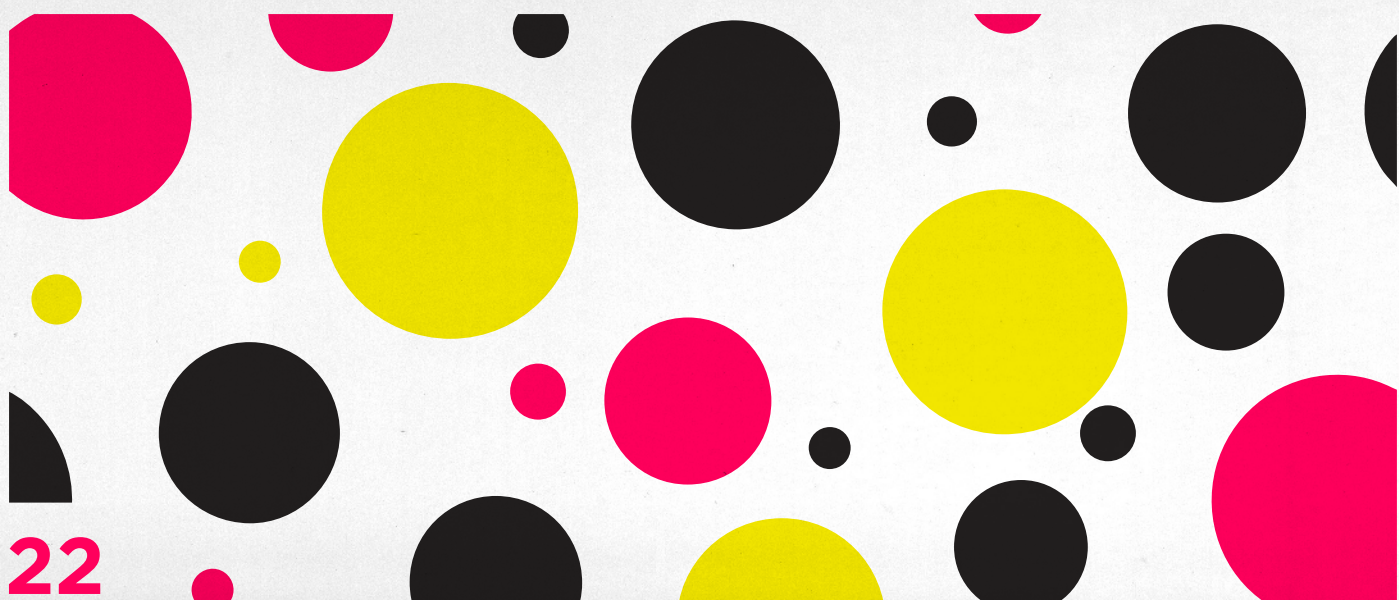
3 Veiga Barrio, M.^a Isabel. (2010). *La construcción de las relaciones de género en el teatro andaluz contemporáneo*. [Tesi doctoral]. Universidad de Granada. Es pot consultar a: <<https://digibug.ugr.es/handle/10481/4926>>.

- Hi ha molta gent que ja utilitza el llenguatge inclusiu. Cal estar al dia!
- Incorporar aquesta mirada no vol dir que tots els personatges hagin de parlar de forma inclusiva, només que la persona que fa la dramàtúrgia tria amb consciència.
- Utilitzar expressions neutres o despersonalitzades. Per exemple, «Redactat per [...]» en lloc de «Redactors: [...]».
- Evitar les asimetries en el tractament. Per exemple «Assistirà a l'estrena la família Garcia-Pujol» en lloc de «Assistiran a l'estrena el Sr. Garcia i la seva dona».

Algunes pistes per incorporar el llenguatge inclusiu:

- Fer servir substantius genèrics o col·lectius. Per exemple, professorat en lloc de professors.
- Fer servir termes que incloguin tots dos gèneres. Per exemple, direcció en lloc de director.
- Ometre o substituir pronoms i articles per formes no marcades. Per exemple, «Cada persona del públic va agafar una cadira» en lloc de «Tots els espectadors van agafar una cadira».
- Fer servir fórmules impersonals i passives. Per exemple, «Si t'has subscrit al nostre canal, pots participar en el sorteig» en lloc de «Si ets subscriptor del nostre canal, pots participar en el sorteig».
- Evitar expressions discriminatòries. Per exemple, «Vaig a comprar a la botiga» en lloc de «Vaig a comprar al *paki*». Evitar frases del tipus «Això és una mariconada/putada» o «Això és un conyàs».
- Fer servir directament llenguatge inclusiu, fent servir la «i» en català o la «e» en castellà com a marca de flexió de gènere. Per exemple, «Aquells intèrprets són molt potents». No es recomana fer servir la «x» (aquellxs) perquè tot i que pot ser inclusiva pel que fa a gènere, entorpeix la llegibilitat de les persones amb ceguesa que fan servir programari de lectura.

Per aprofundir més en aquest tema, us recomanem la *Guia de comunicació inclusiva* que trobareu referenciada a l'apartat «Compartim recursos».



DIRECCIÓ: SOBRE L'ESCENARI TOT SIGNIFICA



Tant en muntatges professionals amb un bon pressupost de producció com en espectacles fets amb més precarietat, la figura de la direcció ha tingut sempre molt de poder. Estem davant d'un rol que es vincula directament amb la presa de decisions creatives del muntatge teatral i té un gran impacte sobre els missatges i els imaginaris que transmetrà l'obra, així com en el treball de les persones intèrprets i la resta de professionals que intervenen en la posada en escena (escenografia, vestuari, il·luminació, so, producció, etc.).

LA DIRECCIÓ COM A LÍDER DE L'EQUIP HUMÀ

Punts a tenir en compte

- Tipus de lideratge.
- Límits del rol: on comença i on acaba el poder de la direcció?
- Com s'utilitza el poder: clima i formes de treballar.

Malgrat que les tasques i responsabilitats de la direcció són les «oficialment definides» per a aquest «lloc de treball», sovint la persona que

«La direcció escènica feminista no va de donar una visió “nova” ni “trencadora” ni “d’acord amb els temps”. Va de què pugueu mirar, per fi, el món amb els nostres ulls. I això és important. I urgent.»

Raquel Loscos
Directora i dramaturga

dirigeix acaba esdevenint també la figura líder (i de màxima autoritat) de l'equip humà. Així, es conforma un rol de poder que sovint marca, de manera més o menys conscient, les formes de treballar de l'equip: el funcionament, el clima de treball i l'escala de valors, entre d'altres.

Com ja hem dit, la idea de poder ha estat associada històricament amb l'abús, la jerarquia i l'autoritat, i això fa que moltes persones tinguin una mala relació amb aquest concepte. Aquest imaginari es perpetua també en el sector teatral. D'altra banda, i en paral·lel, el patriarcat atorga més poder i privilegis als homes cis que, històricament i encara avui en dia, ocupen de forma majoritària els rols de direcció (exemples a la figura 2).

Així, no és estrany que quan parlem dels missatges que dona una obra o de la forma en què es treballa per crear-la apareguin lògiques patriarcals com, per exemple: lideratges autoritaris, escoltar i donar més valor a les veus dels homes, infantilitzar i sexualitzar les dones, invisibilitzar les persones trans o no binàries, o no incorporar cap mesura de cura ni conciliació amb la vida en els espais de treball. Entrarem més en detall sobre aquest punt en el capítol «Treballar en companyia».

Distribució per gènere del rol de direcció en els espectacles de la temporada 2018-2019 estrenats en el Teatre Lliure (com a exemple de teatre públic)

65 % d'homes
26 % de dones
9 % d'equips de direcció mixtos

Distribució per gènere del rol de direcció en els espectacles de la temporada 2018-2019 estrenats per Focus (com a exemple d'empresa privada)

92 % d'homes
8 % de dones

Figura 2. Font: Dona'm escena.

A aquest fet s'hi suma que en el sector teatral preval l'imaginari (i la pràctica) que la persona que dirigeix és qui pot tornar a donar-te feina en un futur. Aquesta idea ajuda a fer que el rol de direcció es mantingui fins i tot fora dels espais i horaris de feina, per exemple, a l'hora de dinar en un restaurant. Això es deu al fet que les persones del sector saben que, en un món tan precari com és el teatre, on no hi ha pràcticament càstings oberts, establir «bones relacions» obre portes.

Aquestes dinàmiques estableixen grans jerarquies i en desdibuixen els àmbits d'actuació, reproduint lògiques d'abús de

poder i deixant de banda o als marges totes les persones que no volen o no poden, pel motiu que sigui, relacionar-se fora dels espais de treball. Prendre consciència d'aquests imaginaris i dinàmiques és el primer pas per canviar-los.


SOBRE L'ESCENARI TOT SIGNIFICA

Punts a tenir en compte

- La direcció com a mirada creativa final: missatges i estereotips en l'obra.
- Posada en escena: dalt d'un escenari cada detall significa.

Com a garant dels missatges i imaginaris que transmetrà l'obra, és important que la figura de direcció vetlli per evitar que es reproduïxin lògiques patriarcals de forma inconscient. Un bon exercici per detectar-ho és mirar-se l'obra intercanviant tots els gèneres dels personatges: si en fer-ho s'identifiquen moments que semblen ridículs o absurds, cal qüestionar-se si això està relacionat amb els estereotips de gènere. Per exemple: si demanem una gestualitat molt sensual o provocativa a un personatge femení només pel fet de ser-ho, no perquè ho requereix l'escena, quan el canviem per un personatge masculí aquesta gestualitat pot resultar ridícula. Això pot donar-nos pistes sobre quins estereotips relacionats amb la feminitat estem reproduint.

En paral·lel a la intencionalitat que donem a la trama i als personatges, la direcció ha de recordar que tot allò que es posa sobre un escenari, per petit i insignificant que sigui, és un símbol que automàticament desperta la necessitat de l'es-



pectador de llegir-lo i dotar-lo de significat en relació amb la resta de símbols presents. Tenir en compte això és clau per entendre com, de vegades, la posada en escena (gestualitat, vestuari, escenografia, etc.) pot estar donant un missatge contrari al que el text diu de forma explícita. Un exemple d'això seria triar fer una obra amb un text molt feminista i fer que el personatge femení protagonista passi tota l'obra despullat, de forma gratuïta. En aquest cas, el discurs feminista xocaria amb la mirada sexualitzadora cap al personatge, és a dir, que tindríem un text feminista i, en canvi, una posada en escena que l'invalida i que podria ser, fins i tot, masclista. En aquest sentit, el més important és prendre les decisions de direcció amb consciència, revisant el significat de cada element i tenint molt en compte l'imaginari binari i sexista que encara perdura.

Tenint en compte tot el que acabem de dir, considerem que per incorporar la perspectiva de gènere en el rol de direcció cal tenir en compte dos àmbits ben diferenciats: d'una banda, l'artístic, decidint quin missatge volem transmetre amb el nostre muntatge i revisant que no s'hi escolin elements que reproduïxin estereotips i discriminacions per motiu de gènere, i, de l'altra, el relacional, revisant el nostre estil de lideratge i la relació que establím amb l'equip amb qui treballem. Aprofundirem en aquest segon aspecte en el capítol «Treballar en companyia».

EXERCICI 2

Mirar l'obra en clau de gènere

Aquest exercici té com a objectiu entrenar la nostra mirada a l'hora de dirigir un espectacle. Pensa en una obra que hakis dirigit i reflexiona, des de la perspectiva de gènere, sobre els ítems següents:

Líder de l'equip humà

- Has creat en el teu equip de treball un clima de confiança on tothom pot expressar les seves opinions amb respecte? Practica l'autocrítica per observar-te des del punt de vista de la resta de persones del projecte.
- Com has organitzat les sessions de creació / assaig? Hi has incorporat mesures de cura?
- Fora de l'espai de treball, has fet servir el teu rol per fer coses que no corresponen a la teva feina?

Intèrprets

- Com has decidit quin intèrpret encarna cada personatge? Amb quins criteris? Venen determinats pel text? Etcètera.
- Quines característiques tenen els cossos de les persones intèrprets que has triat? Hi ha diversitat de cossos en escena?
- Quan dones indicacions, parles igual a tothom? Pensa en la tria de les paraules, tractament, entonació, etc.
- Quan parles amb les actrius, les infantilitzes? En aquest sentit, hi ha diferències en com t'adreces als intèrprets en funció del seu gènere?
- Acostumes a parlar amb menyspreu?
- Tens problemes per gestionar la impaciència?
- Quan una cosa no t'agrada o no s'està fent com vols, com ho comuniques?
- Escoltes amb més interès i atenció les idees o respostes dels homes?
- Tractes diferent les persones intèrprets en funció del paper que interpretin? Si un home interpreta un personatge femení, li parles diferent?

Personatges

- Quants personatges homes hi ha? I dones?
- Hi ha personatges amb identitats no binàries?

- Quin sentit adquireix l'obra si s'intercanvien els gèneres dels personatges?
- Quant temps en escena té cada personatge?
- Quantes rèpliques tenen els personatges d'homes? Són proporcionals en número a les rèpliques dels personatges de dones?
- Quina gestualitat i to de veu té cada personatge?
- Hi ha escenes on se sexualitzen gratuïtament els personatges? Nus no justificats? Quin gènere té el personatge que els interpreta?

Vestuari

- Com van vestits els personatges masculins, femenins i no binaris? Reproduïxen estereotips sexistes?
- Fas servir el vestuari per donar informació extra sobre el personatge en clau de gènere? Per exemple poses talons i altres accessoris com ara collarets a les dones per defecte?

Escenografia

- Quin ambient plantejes per a cada personatge? Pensa en l'escenografia, l'attrezzo, etc.
- Quins espais, formes o colors fas servir en l'escenografia? Quin missatge transmeten en clau de rols i estereotips vinculats al gènere?

Il·luminació

- Quins jocs de colors i ambients estàs creant?
- Fas servir la il·luminació per intentar despertar en el públic emocions relacionades amb rols o estereotips de gènere?

Música i so

- Quins ambients musicals estàs creant? De quina manera es relacionen amb els personatges i amb el seu gènere? Se senten músiques o sons associats a la feminitat/masculinitat?
- Has triat les cançons tenint en compte si les lletres reproduïxen patrons masclistes, sexistes o mites de l'amor romàntic?



INTERPRETACIÓ I PERSONATGES: MATERIAL HUMÀ

Tant en el món del teatre com en les lluites feministes, el cos esdevé l'element central i de més rellevància. Com va dir Peter Brook, en un muntatge teatral, «pot prescindir-se de molts elements, però sense intèrprets no pot existir la representació com a tal».¹ Alhora, el cos és el vehicle de ser i estar en el món, i és on històricament s'han inscrit, construït i reconstruït les diferències de gènere.

D'aquesta manera, així com al llarg dels anys el cos ha estat significat com una eina de producció, de poder,

d'identitat personal o d'opressió (entre d'altres), en l'actualitat el pensament i l'acció feministes el converteixen en un dels qüestionadors principals del sistema binari sexe-gènere. En aquest sentit, com es presenten i representen els cossos de dones i homes a l'escenari és un element clau a l'hora de perpetuar o transformar els models patriarcalcs en relació amb el gènere.

Quan parlem de cossos, ens basem en l'aproximació que fa M.^a Isabel Veiga Barrio en la seva tesi doctoral,² que engloba tant el **cos social**, és a dir, les construccions culturals del cos que encarnen les perso-

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

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

«Per què doncs la majoria de personatges femenins hem de ser unes bledes delicades de cossos poc imponents? Per què hem de partir de la NO-ACCIÓ? De ser l'objecte i no el subjecte? Volem aprofundir, ser creadores de conflicte i no només rebre'l.»

Júlia Barceló
Actriu i directora

nes intèrprets com a subjectes que habiten en una cultura i un context determinats; com el **cos representat**, que es tradueix en la construcció dels personatges femenins i masculins que apareixen en l'escena teatral.

POSAR-HI EL COS: INTERPRETACIÓ

El model patriarcal promou i accepta com a «vàlids» només els cossos que compleixen amb les seves normes estètiques, i exerceix molta més exigència, judici i opressió sobre el cos de les dones, fet que les empeny cap a un model que no només és irreal, inabastable i insà, sinó que també acaba essent el principal element d'identitat i valoració.

Encara que tothom que viu en aquesta societat rep pressió per complir amb aquests canons estètics, en el cas de les actrius, en tractar-se de la seva eina de treball, aquesta esdevé un element central i indefugible. En els càstings, que són el moment en el qual les persones intèrprets mostren les seves capacitats i habilitats per encaixar en un paper, les actrius, a diferència dels seus companys homes, són valorades no només per la seva posada en escena, sinó també en funció de la seva edat i el seu atractiu físic que són, en molts casos, els factors que acaben decantant l'elecció. Aquests són els estàndards de bellesa més habituals en el *mainstream*.

- Dones: blanques, extremadament primes però amb pits i cul marcats, rostres amb trets de bellesa clàssica i joves.
- Homes: blancs, preferentment prims, però amb un criteri força lax, forts, no necessàriament atractius, poden ser joves o «madurs».

Així, la norma patriarcal exclou d'entrada dels escenaris els cossos de gènere no normatiu, racialitzats, vells, grassos, amb capacitats diverses, etcètera, fet que desproveeix el públic d'imaginariis diversos i reforça la pressió que ja rep per part d'altres mitjans i agents socialitzadors. D'altra banda, quan si apareixen en escena aquests cossos «no estàndard», acostumen a esdevenir la temàtica de l'obra. És a dir, veiem persones amb diversitat funcional sobre l'escenari quan el text aborda la diversitat funcional, o dones grans quan l'obra parla de la vellesa.

Si entenem el cos com un element central de la societat, el potencial del teatre per trencar aquesta norma i generar nous imaginariis i referents és enorme. Prendre'n consciència ens pot permetre decidir incloure personatges diversos en les nostres creacions, amb una perspectiva inclusiva i transformadora, sense que la temàtica de l'espectacle se centri en la seva diversitat i parant

atenció a no caure en la «trampa» de l'exotisme o la banalització.

Punts a tenir en compte:

- Cal plantejar-se la incorporació de la diversitat corporal en els nostres equips, amb una mirada interseccional que tingui en compte aspectes com ara edat, gènere, capacitats, etnicitat, etc.
- Practicar la transgressió de les normes i estandarditzacions. Per exemple, fer que la dona sigui més alta que l'home en una parella heterosexual.
- Posar en pràctica la mirada crítica als càstings.
 - Què valorem en els càstings que fem a homes? Com els tractem?
 - Què valorem en els càstings que fem a dones? Com les tractem?
 - Incorporem a persones no binàries independentment de la temàtica de l'obra?

POSAR-HI DIVERSITAT: PERSONATGES

Un cop abordada la tendència de generar personatges femenins subordinats als masculins, i sovint més plans i menys profunds, que se suma a la manca de diversitat als escenaris, volem insistir en la idea

que el teatre pot ser un element transformador: més enllà de limitar-se a la mimesi de la realitat que envolta a les persones implicades en la creació, cal aprofitar el seu potencial com a experiència educativa, que forma la societat, crea i

reforça valors, i pot generar nous models i pautes culturals més diverses i igualitàries.

Una forma de fer-ho és plantejar-se la incorporació d'intèrprets i personatges diversos no exotitzats i que no reproduïxin lògiques d'opressió (per exemple: el personatge immigrant negre, l'amiga grassa de la protagonista atractiva, etc.), que ajudin a trencar la imatge estereotipada que acostumem a tenir de molts col·lectius. Alguns exemples d'això són:

- Muntatges on s'han triat intèrprets racialitzats per fer personatges no marcats com a racialitzats al text: *Mrs. Dalloway*, dirigit per Carme Portaceli, on l'actor negre Jimmy Castro interpretava un secundari on el seu color de pell no era important o *Els jocs florals de Can Prosa*, dirigit per Jordi Prat i Coll, on dues actrius negres (les germanes Yolanda i Kathy Sey) interpretaven unes burgeses en la Catalunya de principis del segle xx.
- A les obres de NUS teatre intentem que l'actriu sempre sigui molt més alta que l'actor en les parelles heterosexuales per trencar així l'estereotip de què el noi sempre és més alt que la noia en aquest tipus de parelles.

Una altra forma de fer-ho és parar atenció a com construïm els personatges, que a priori, ens semblen igualitaris o no estereotipats. Hem de pensar que l'heteronorma i el binarisme estan molt presents en el nostre imaginari i, per tant, d'entrada, és molt fàcil que en la creació d'un personatge se'ns escolin aquests mites.



A continuació us proposem alguns ítems i exemples que us poden ser útils per analitzar les vostres creacions. Us convidem a pensar en cada apartat per separat i determinar si el que feu trenca o perpetua els estereotips binaris home/dona, si ho feu per «exigències del guió» i si desafieu les expectatives relacionades amb el gènere (de vegades no podem apostar per fer un personatge no binari, però si podem intentar trencar amb els estereotips que s'associen a cada gènere).

Tal com dèiem en l'apartat de direcció, no proposem aquests criteris per seguir-los al detall, sinó perquè us feu preguntes i no doneu res per fet en la creació de personatges.

Creació de personatges

- És un personatge tipus (mare, dona seductora, cap agressiva) o té més capes? Té màscara i contramàscara? Té problemes complexos? Té una història? Un rerefons?
- És un personatge instrumental?
- Què passaria si aquest personatge canviés de gènere o ètnia? Resultaria ridícul? Si la resposta és sí, pot ser que estiguis fent estereotips molt exagerats.
- Com és físicament el personatge? Tens tendència a fer que els protagonistes siguin guapos i els secundaris lletjos? Fas per defecte que les dones siguin femenines i els homes masculins?
- A quins problemes o conflictes s'enfronta cada personatge per assolir els seus objectius? En el cas dels personatges femenins, els seus objectius se centren exclusivament en l'amor, les cures o les emocions? Les respostes a aques-

tes preguntes et poden donar pistes sobre si estàs construint personatges marcats pel seu gènere.

- Quines accions desenvolupa el personatge? Són estereotipades? Per exemple, un personatge femení que es llima les ungles.
- Quines són les actituds i els valors dels personatges? Es corresponen amb la norma social?
- Quins missatges reben els personatges? Els segueixen o els trenquen?
- Les qualitats dels personatges venen determinades pel seu sexe/gènere? Quins adjectius els defineixen? Fas servir estereotips de gènere per construir o fer evolucionar personatges?
- Quines relacions estableixes entre els personatges? Estan marcades pels estereotips de gènere? Per exemple, la mare és «maternal»? Les parelles es relacionen seguint els estereotips de l'amor romàntic?

Gestualitat

- Es perpetuen estereotips en la manera de mirar dels personatges? A quins personatges es permet mirar fixament als altres? Hi ha personatges que baixen la mirada sistemàticament? Amb quins criteris?
- Es perpetuen estereotips en la postura i els gestos dels personatges? Per exemple, si



s'està duent a escena una dona sensual, val la pena plantejar-se quins estereotips de l'heteronorma aplicar i quins no.

- Es perpetuen estereotips en el moviment? Per exemple, es fa servir un moviment rodó i titubejant en les dones i quadrat i directe en els homes?
- Es perpetuen estereotips en la segmentació corporal? Per exemple, a l'hora de triar quines parts del cos es mostren i quines no, quins personatges treuen pit i quins no, o en el fet que els personatges femenins ocupin menys espai físic.

Veu

- Qüestionar l'entonació i la intensitat. Observar els criteris que determinen quins personatges transmeten seguretat, contundència, titubeig, etc.
- Qüestionar el timbre de veu. Els personatges femenins tenen sempre un timbre agut i els masculins, greu?
- Qüestionar la continuïtat del flux verbal. Els personatges femenins titubegen sistemàticament? És possible un personatge masculí que mostri mitjançant la veu característiques associades a la feminitat?
- Com s'expressen les emocions i els sentiments amb la veu? Per exemple, com s'ha mostrat tradicionalment la ràbia? Canvia aquesta expressió, i la d'altres emocions, en funció del gènere?
- Tenir en compte el valor dramàtic dels efectes vocals. Per exemple, interjeccions.

Trajectòries i desplaçaments

- Qüestionar les trajectòries i desplaçaments dels personat-

ges en funció del seu gènere: forma, traçat, durada, velocitat, etc.

- Tenir en compte l'espai on s'ubica cada personatge i l'ambient que es planteja per cadascú dins l'escenografia.
- Tenir en compte la posició de cada personatge en relació amb el grup: proxèmica, relació entre primer pla i segon pla, relació entre centre i laterals, zones visibles i invisibles, etc.
- Tenir en compte el temps d'exposició de cada personatge
- Tenir en compte el moment del drama en què apareixen: principi, zona intermèdia, final, etc.
- Tenir en compte les relacions espai-temps que genera una determinada corporalitat. Per exemple, com ocupa l'espai el personatge i a quin ritme es mou.

Vestuari

- Qüestionar la forma de la roba i els accessoris que atorguem a cada personatge en funció del seu gènere.
- Tenir en compte la simbologia dels colors.



PROGRAMACIÓ: MÉS ENLLÀ DE LA PARITAT



Com tot fenomen social, la desigualtat de gènere comporta una inèrcia, i no és estrany que si sempre són les mateixes persones les encarregades de programar en teatres públics i privats (generalment homes, blancs, cis i de classe mitjana-alta), sempre siguin les mateixes històries les que arriben al públic.

En els darrers anys, col·lectius feministes com Dona'm escena¹ o Dones i Cultura han aconseguit posar en evidència l'androcen-

trisme del teatre català fent palesa i denunciant la minsa paritat de les programacions i els desequilibris i desigualtats que s'hi donen.

En aquest apartat, volem identificar algunes d'aquestes problemàtiques i oferir propostes concretes per combatre-les.²

REVISIÓ PERSONAL

Incorporar una mirada feminista a la programació (o en la direcció artística) exigeix re-

1 Col·lectiu Dona'm escena. (15 de novembre de 2017). *5 demandes de mínims als directors artístics*. Blog de Dona'm escena. Es pot consultar a: <<http://donamescena.wordpress.com/2017/11/15/5-demandes-de-minims-als-directors-artistics/>>.

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

«Si hi ha bones dones creadores, el bon director artístic anirà a veure-les. Perquè els bons directors artístics no només tenen els despatxos oberts sinó que surten a altres sales, festivals i espais per conèixer noves creadores o velles creadores que encara no coneixen. El bon director artístic mou el cul.»

Col·lectiu Dona'm Escena

plantejar-se la visió pròpia del món i obrir-se a noves perspectives. La igualtat implica la presència d'homes i de dones en la mateixa mesura, però per fer-la avançar és imprescindible fer un esforç extra de recerca i valoració més enllà de l'oferta *mainstream*, i entendre que la cultura feta per dones i dissidents de gènere no només és rellevant per a elles, com es tendeix a pensar erròniament, sinó per a tothom, perquè elles també defineixen allò que és universal per a l'ésser humà.

SENSE EXCUSES

Sovint s'esmenta la invisibilitat de les professionals dones i dissidents o el fet de «no saber on trobar-les» com un problema a l'hora de programar. Tanmateix, hi són, existeixen i no són pas invisibles. El problema és que, com a dones o com a dissidents de gènere, tenen espais limitats on poder estrenar els seus espectacles, i que la idea que només artistes amb prou experiència poden accedir a segons quines sales, les deixa fora de l'equació.

El col·lectiu Dona'm Escena n'assenyala un exemple en el seu article sobre la programació del Teatre Nacional de Catalunya (TNC): «El problema és que si no les deixen estrenar en els espais que les esferes del TNC creuen prou importants per a omplir currículum, les dones només podran accedir a la Sala Gran (per posar un exemple) després de la

jubilació; perquè resulta que estrenar obres i obres en l'esfera precària de l'off teatral (espais on hem de sobreviure) no és suficient per deixar de ser eternes debutants i poder jugar a la lliga dels homes».

TEATRE PER A TOTES

Cal superar la por de programar teatre fora d'allò *mainstream* i donar oportunitats als nous llenguatges i a la investigació teatral. Si les companyies i creadores saben que no seran programades quan se surten de la cosa tradicional, el teatre s'enquista i allunyem el públic de noves formes enriquidores i necessàries per avançar en les arts escèniques. D'altra banda, des de la direcció artística també cal fer tot el possible perquè la cultura deixi de ser només per les elits. Teatre popular en el sentit de facilitar-ne l'accés a totes les persones independentment dels seus condicionants socials i econòmics.

RESPONSABILITAT I TRANSPARÈNCIA

Una de les inèrcies encara presents, sobretot entre els homes que ocupen espais de poder i decisió, és la de signar acords i contractes en espais informals (passadissos, sopars, sortides, etc.) així com la d'atorgar papers a dit o en càstings tancats. Això fa que les persones que no es troben en la xarxa social de qui pren les decisions quedin excloses, no només de ser programades

o d'obtenir un paper, sinó també d'optar a tenir-ne la possibilitat. En aquest sentit, és un acte de responsabilitat i transparència realitzar càstings oberts i fer la feina al despatx mantenint-ne les portes obertes per rebre i escoltar a tothom.

QUOTES I PARITAT

El Gender Gap Report del World Economic Forum (2016) mostra com els països on s'implementen sistemes de quotes assolixen la paritat el triple de ràpid que els que no ho fan. Tot i això, la paraula quota encara és polèmica, i sota el terme paritat sovint s'amaguen desigualtats que cal posar sobre la taula per a poder parlar d'una programació justa i igualitària de veritat.

Tot i les lleis d'igualtat existents al nostre país,³ avui dia costa trobar festivals o sales en què els espectacles creats per dones superin el 50 % de la programació (les persones dissidents de gènere ni tan sols apareixen segmentades a les dades), i no només això. Quan es miren de prop els detalls de les programacions, s'observen grans diferències:

- El nombre de dies que es representen obres dirigides per dones és molt inferior al de les obres dirigides per homes, cosa que n'afecta la visibilitat, el públic i el catxet.
- Les dones acostumen a estrenar en sales petites, mentre que els homes ho fan en sales grans.

- Hi ha la tendència a equiparar en el recompte lectures dramatitzades (generalment dirigides per dones) amb representacions (generalment dirigides per homes).
- Si parlem de dramaturgia contemporània d'autors vius, el nombre d'espectacles escrits per homes supera amb escreix el d'escrits per dones. Quan es programen espectacles de dramaturgies, és habitual que aquestes estiguin mortes.
- El fet que les persones dissidents de gènere ni tan sols apareguin a les estadístiques ens ha de fer veure que estan encara més infrarepresentades que les dones i, per descomptat, que els homes cis.

Per tant, quan parlem d'una programació feminista no ens referim a fer cicles o programacions concretes en dates assenyalades, ni a penjar-se falses medalles, ni tan sols a què s'hagi de complir una quota perquè ho marca la llei. Ens referim al fet que tenim a les mans una qüestió de justícia social: cal que les sales i festivals s'inundin de creadores, perquè tenen molt a dir. I això també implica un repartiment igualitari dels espais visibles i córrer riscos també de forma igualitària. Amb això ens referim a l'asimetria existent entre el nivell d'exigència i impecabilitat que s'espera i s'exigeix en el cas dels espectacles fets per dones, molt superior del que s'acostuma a esperar quan es programen homes.

3 Catalunya. Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, 21 de juliol de 2015, núm. 6919, pp. 1-39. Es pot consultar a: <<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>>.

COMUNICACIÓ: MÉS QUE PARAULES



Com ja hem comentat en el capítol de la dramàtica, el llenguatge, així com tots els elements de la comunicació (imatges, colors, tipus i mida de les fonts, etc.) també està travessat per la cultura patriarcal i, sovint, si no hi parem atenció, reproduïx elements sexistes i d'invisibilització de les dones i de les persones de gènere no normatiu.

En el nostre context, tant en català com en castellà, fem servir el masculí per referir-nos als homes i també com a forma genèrica per referir-nos a la globalitat. En el primer cas, el referent és clar, però en el segon, l'ús del masculí genèric situa les dones i les persones de gènere dissident com a ca-

sos específics, com a excepcions de la norma. En no anomenar-les (o fer-ho només en la seva condició de dones o dissidents, o fent servir elements de parentesc) es produeix un efecte d'ocultació i menyspreu.

En aquest sentit, és habitual trobar en la redacció de textos sobre dones estereotips i mites que, en lloc de posar de manifest la seva tasca professional o els seus èxits, les mantenen relegades als rols associats a la feminitat normativa. Com d'habitual és trobar informació sobre el cos, l'edat, la maternitat o les relacions sexoafectives d'una professional en una notícia sobre ella o la seva feina? Malauradament, molt. A tall d'exemple, analitzem aquest titular publicat el 17 de gener de 2021 a *Chance* (Europa Press) amb motiu de l'aniversari d'una coneguda actriu madrilenya:

«Comunicar en femení inclusiu no és una moda sinó una forma de trencar amb allò que ens han ensenyat i, per fi, sentir-nos interpel·lades. Estem davant la fi del masculí genèric.»

Cristina Roda

Comunicadora teatral feminista

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

L'article que acompanyava a aquest titular feia un breu repàs de la filmografia de l'actriu, així com de les seves parelles anteriors, i en subratllava el fet que en aquell moment no en tenia. En el text, la seva tasca professional com a actriu queda eclipsada pel fet de no tenir una relació amorosa (com a mínim coneguda), fet que encara crida més l'atenció perquè l'actriu ja ha superat la «barra dels trenta cinc anys». Així, el focus de l'article no és ella sinó la no presència d'un home a la seva vida, enfocament que perpetua el mite que les dones només poden realitzar-se completament si estan en parella.

A l'hora de revisar si la nostra comunicació (programes de mà, cartells, imatges, etc.) reproduïx lògiques masculines o si, per contra, contribueix a visibilitzar la feina de les dones en el món del teatre, us proposem els següents elements d'anàlisi.

Característiques tècniques dels materials de comunicació (sinopsis, notes de premsa, programes de mà, etc.)

- Missatge. Cal parar atenció a la utilització sexista del llenguatge, la difusió d'estereotips de gènere, la temàtica que aborda el text i la relació que s'estableix entre l'espectacle i els seus protagonistes.

- Cal tenir en compte la mida de la lletra de cada secció o peça de text tenint en compte els paràmetres reduïda, normal i ampliada.

- Imatges. Cal pensar quines imatges volem fer servir, qui apareix en els car-

tells i fotografies promocionals, quins colors i composicions fem servir, quin és el focus de les imatges i si perpetuen estereotips de gènere.

Anomenar l'equip

En aquest apartat acostumem a distingir entre el repartiment, és a dir, el grup de persones que participen com a intèrprets; l'equip artístic, que es refereix a les persones que



treballen en altres àmbits artístics, però que no participen en la representació teatral pròpiament dita; i l'equip tècnic, que agrupa les persones que duen a terme les tasques tècniques. Més enllà de si volem o no mantenir aquesta distinció en la nostra comunicació, ens sembla important parar atenció a altres aspectes:

- Citar de la mateixa manera a homes i dones: amb nom i cognoms.
- Detectar la jerarquia que se sol establir en el grau de visibilitat que tenen les persones en funció de la seva tasca. En general les persones que duen a terme tasques reproductives estan més invisibilitzades i desvaloritzades, però des de la mirada feminista, totes les tasques tenen valor i és un acte transformador trencar aquestes jerarquies.
- Incloure o fer un agraïment a totes les persones que d'una forma o altra (treball de camp, històries personals, etc.) han contribuït a la creació de l'obra.
- Descartar termes com ara «senyoreta», que fa referència a l'estat civil de les dones i que no té equivalent en el cas dels homes.

Relacions i cura en la comunicació Interna

Més enllà de la comunicació «enfora», ens sembla un element imprescindible de cura dels equips de treball parar atenció a com ens comuniquem de forma interna. A tall de reflexió podem plantejar-nos les preguntes següents:

- Quins canals i vies de comunicació fem servir? Són els òptims?
- En el treball en equip: qui comunica? Què i com ho comuniquem?
- Com em comunico amb la resta de membres del meu equip? En tinc cura? De vegades, l'estrès o la pressa fa que no parem atenció a la nostra forma de relacionar-nos.
- Quan em comunico amb els membres del meu equip, tinc en compte si el que diré tindrà un impacte al grup o en les seves relacions? Dedico temps a reflexionar sobre si la meva comunicació amb l'equip és equitativa i justa pel grup? Existeixen espais de comunicació concrets per atendre necessitats personals, resoldre conflictes, etcètera?



TREBALLAR EN COMPANYIA: COHERÈNCIA I CURES

Més enllà de què fem quan parlem d'incorporar la perspectiva de gènere o la mirada feminista, ens sembla imprescindible posar atenció en el com ho fem, especialment quan treballem de forma col·lectiva.

Quan es treballa en companyia, en el moment en què dues o més persones es relacionen, es generen dinàmiques, formes de treballar, inèrcies i relacions de poder que, de mica en mica, van marcant la forma de fer d'aquell grup: la seva cultura organitzacional.

Com defineix LaFede en la seva guia *Perspectiva feminista i ètica de la cura*¹ per a



cultures organitzacionals, ens referim «a aquells significats, maneres d'entendre, viure i veure els esdeveniments i activitats que comparteixen aquells que estan en una organització. La cultura organitzacional és un fenomen molt poc explícit, i la podem entreveure en aquelles maneres de fer i relacionar-se informalment, les formes en què es

manifesta i s'exerceix el poder, els hàbits i les inèrcies, les bromes que són acceptables i les que no, l'ambient, allò de què es pot parlar o no, els valors predominants, la jerarquia de valoració d'habilitats i capacitats, etc.; és, en definitiva, el conjunt de

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

«Necessitem generar entorns laborals segurs on els equips de professionals puguem treballar i crear en llibertat, generant i activant així els protocols necessaris per a la prevenció, detecció i actuació davant de les violències racistes, colonialistes, capacitistes, masclistes, LGBTI-fòbiques...»

Laura Vila Kremer
Actriu i activista intersex

creences compartides que estableixen el que és “normal” i legítim, i el que no».

Tenint en compte que vivim en una societat patriarcal, és molt probable que la cultura organitzacional de les companyies o equips, «estigui impregnada de valors androcèntrics com la producció, l'èxit, l'eficàcia, la invisibilització de les emocions i els conflictes, el poder jeràrquic, l'autonomia, el compromís i la devoció exclusiva per l'objectiu de l'entitat, etc.» i que, d'altra banda, funcioni amb manca de democràcia interna, una distribució desigual de tasques o amb la impossibilitat de conciliar la vida professional i els espais de participació amb la vida personal, fet que dificulta poder posar les necessitats de les persones al centre. Tot això pot comportar que les persones que no comparteixen maneres de fer, no se sentin incloses o bé que siguin desvaloritzades i deslegitimades.

Davant aquestes lògiques, des de la mirada feminista, revisar la cultura orga-

nitzacional pròpia i introduir-hi les cures esdevenen mecanismes de supervivència, resistència i transformació.

Punts a tenir en compte²

- Transformar els valors i la cultura organitzativa d'un grup és també avançar en la transformació dels valors productivistes i androcèntrics de la societat: una tasca que requereix grans dosis de reflexió i revisió interna, i en la que ens podem trobar resistències.
- Per transformar els valors d'un grup cal el compromís de tots els membres, però sobretot d'aquelles persones que tenen càrrecs de direcció o coordinació.
- Per transformar els valors i la cultura, no n'hi ha prou amb la voluntat. Cal destinar-hi temps i recursos (humans, materials, econòmics...) per transformar també el seu manteniment estructural i relacional.

Algunes pistes per començar

- **Mirar la nostra forma d'organitzar-nos.**
 - Determinar col·lectivament els valors de la companyia.



- Revisar els rols i dinàmiques de poder.
 - Definir l'àmbit d'actuació, les funcions i les responsabilitats de cada rol.
 - Decidir si hi ha rols i tasques rotatives (amb especial atenció a les tasques reproductives o menys visibles).

- Incorporar i «cuidar» els espais de reflexió, sensibilització i formació.

● **Introduir espais de cures formals i informals.** Sovint s'aborden les necessitats de cura en els espais informals, per exemple al passadís o fent un cafè, i això és molt sa que passi, però alhora és important crear espais formals per garantir-ne l'existència i dotar-se de mecanismes que permetin escoltar i donar resposta a la diversitat de necessitats. Podem establir estratègies de cura pel dia a dia:

- destinar un temps a l'inici de les trobades o assajos per compartir de forma voluntària com ens trobem i si tenim alguna necessitat a destacar;
- incorporar elements de facilitació de grups a les reunions, trobades, etc.

- Podem crear i incorporar a l'organigrama espais i funcions de cura:
 - trobades específiques per l'abordatge de conflictes;
 - revisió trimestral o semestral de com està cada membre de la companyia en relació amb el funcionament d'aquesta, etc.;
 - especificar amb claredat les mesures de cura en els diferents

àmbits, com ara desplaçaments, dietes, flexibilitat horària, conciliació amb la vida, etc.

- **Establir un marc normatiu i protocols** que recullin el posicionament de la companyia pel que fa a la diversitat de gènere i l'abordatge de violències masclistes.
- **Avançar cap a la dignitat econòmica i de drets laborals de cada lloc de treball i incorporar elements de l'economia feminista.** Per exemple, canviar l'enfocament per posar les necessitats de les persones al centre; assignar valor i reservar partides econòmiques pels espais menys productius, però necessaris per poder dur a terme qualsevol projecte des d'un punt de vista estratègic i humà; pensar en com introduir les cures i la conciliació del temps a l'hora d'establir horaris, triar espais, etc.; vetllar per fer reflexions col·lectives i individuals de les desigualtats que es poden estar perpetuant (de gènere, interseccionals) en tot allò que fem i no només sobre l'escenari.

Malgrat que diferents col·lectius i entitats han elaborat guies per incorporar les cures en el funcionament grupal, que podeu consultar a l'apartat de recursos, ens sembla important recordar, que perquè aquesta revisió sigui efectiva cal una revisió personal i la voluntat real de generar canvis que modifiquin els valors i les formes de treballar hegemònics.

EXERCICI 3

Autodiagnosi d'un grup o companyia¹

Exercici individual, per parelles o en grup. Pensa en un grup, col·lectiu o organització a la qual pertany i contesta:

- Teniu una missió o visió clara i compartida per tothom?
- Organització i govern
 - La manera d'organitzar-se és clara i compartida?
 - Els rols i les tasques són clares i conegudes per tothom?
 - Hi ha tasques que estan segregades per gènere? Per exemple, els homes condueixen i les dones prenen acta.
 - El sistema de presa de decisions és clar i compartit?
 - Els espais de reunió i organització són eficients i satisfactoris?
- Hi ha un nivell satisfactori de participació de tots els membres del grup?
- Lideratge
 - El grup està satisfet amb el lideratge i les dinàmiques?
 - Hi ha consciència de les estructures de poder invisibles?
- Gestió emocional i del conflicte
 - Existeixen espais, mecanismes i eines per gestionar les emocions i els conflictes?
 - Quina cultura del grup hi ha en relació amb això?
 - Identifiques alguna tensió o conflicte recurrent?
- Com estic jo en el grup
 - Tinc sensació de comoditat? Sento que les meves aportacions són escoltades?
 - Em sento amb capacitat i voluntat d'escoltar les aportacions de la resta de persones?
 - Em sento amb llibertat de parlar o no?

¹ Extret de: Parera Puigdomènech, Mireia. (2018). *Eines per a la gestió col·lectiva*. Fil a l'Agulla, SCCL. Es pot consultar a: <<http://filalagulla.org/wp-content/uploads/2018/02/manualFacilitacioGrups.pdf>>.

T'IMAGINES QUÈ PASSARIA SI TOT EL SECTOR TEATRAL FOS FEMINISTA?

Amb aquesta guia, NUS Cooperativa hem volgut fer la nostra petita aportació al feminisme i a la cultura, però en aquest camí no estem soles. Ens acompanya, de més a prop o de més lluny, molta gent que ja està fent que aquest canvi sigui una realitat.

A elles, gràcies per inspirar-nos, per ajudar-nos a fer visibles exemples, per donar-nos la seva opinió sobre aquesta guia (especialment a Elena Zanzu, Cristina

Clemente, Marta Aran, Carla Rovira i Gema Moraleda) i per demostrar que, malgrat el masclisme encara present en aquest sector, existeix una gran xarxa feminista en les arts escèniques que dona sentit a seguir lluitant per un món més just.

I a vosaltres, les persones que teniu aquesta guia a les mans, us convidem a fer aportacions, comentaris i crítiques constructives escrivint-nos a info@nus.coop. Mai no se sap si acabarem fent una segona edició.

ENTRE TOTES, TOT.

BIBLIOGRAFIA

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

COMPARTIM RECURSOS

TESIS I ARTICLES

- Brook, Peter. (1969) *El espacio vacío*. Península.
- Domat, Begoña. (2015). *La desigualdad de la mujer sigue vigente en el teatro*. Culturplaza.com. Es pot consultar a: <<http://epoca1.valenciaplaza.com/ver/150926/la-desigualdad-de-la-mujer-sigue-vigente-en-el-teatro.html>>
- Nicolau Jiménez, Adriana. (2021). *Feminismes al teatre català contemporani (2000-2019)*. [Tesi doctoral]. Universitat Oberta de Catalunya. Es pot consultar a: <<http://www.tdx.cat/handle/10803/671649#page=3>>.
- Ragué Arias, María José (1998). *Teoría y crítica del teatro feminista*. Revista Conjunto, n.º 108. Es pot consultar una traducció al català a: <<http://core.ac.uk/download/pdf/39114874.pdf>>.
- Romo, Manuela. (2018). «Tiene género la creatividad? Obstáculos a la excelencia en mujeres». *Estudios de Psicología (Campinas)*, 35(3), 247-258. Es pot consultar a: <<http://doi.org/10.1590/1982-02752018000300003>>.
- Teatre Tantarantana. (2021). *Un teatre realment per a totes*. Es pot consultar a: <<http://tantarantana.com/wp-content/uploads/2021/05/DOSSIER-POST-TAULA-RODONA.pdf>>.

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

Woolf, Virginia. (2014) *Una cambra pròpia*. La temerària.

GUIES I MANUALS

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

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

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

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

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

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

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

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

COL·LECTIUS I ALTRES RECURSOS

Col·lectiu Dona'm escena: <donamescena.wordpress.com>.

Col·lectiu Dones i Cultura: <twitter.com/donesicultura>.

Col·lectiu On són les dones: <www.onsonlesdones.cat>

Col·lectiu Tinta Negra: <www.facebook.com/tintanegrabcn>.

Observatori cultural de gènere: <observatoricultural.blogspot.com>.

PIAD, punts d'informació i atenció a les dones: <ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/informacio-i-atencio/a-les-dones/punts-informacio-i-atencio-a-les-dones-piad>.

SIAD, serveis i oficines d'informació i atenció a les dones: <dones.gencat.cat/ca/ambits/violencia_masclista/recursos_atencio/mapa_siad>.

(+34) 617 170 944

CAP A
UN TEATRE

FEMI
NIS
TA

GUIA PER INCORPORAR LA
PERSPECTIVA DE GÈNERE
AL MÓN DEL TEATRE

INFO@NUS.COOP