

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Tesis Licenciatura en Sociología

**El género en escena:
la participación de varones y mujeres en la
producción teatral montevideana contemporánea**

Romina Parodi Guareschi
Tutora: Karina Batthyány

2013

RESUMEN

El principal objetivo del presente trabajo fue analizar la distribución y representación de los varones y mujeres en los distintos cargos de la producción teatral, así como estudiar las principales barreras que están limitando la plena participación en éste ámbito. En los últimos años, el sector de las artes escénicas, y del teatro en especial, se ha destacado por su alto dinamismo y crecimiento; una mayor oferta y demanda de las actividades culturales pone de manifiesto la necesidad de investigar en este ámbito. Sin embargo, el mercado laboral teatral considerado como un espacio en donde se entablan relaciones entre varones y mujeres, rara vez ha sido objeto de investigación a nivel nacional.

Para tal objetivo se ha implantado la combinación del método cuantitativo con el cualitativo. Los resultados muestran que en el correr de seis años, tan sólo un tercio de los cargos teatrales fueron ocupados por mujeres. Esta cifra disminuye aún más en los cargos de mayor jerarquía y autoridad artística, así como en los cargos de diseño de iluminación y musical. Dada la complejidad del problema, las soluciones no son fáciles de encontrar, pero, pequeñas medidas pueden irse implementando si se quiere una participación equitativa de varones y mujeres en la producción teatral.

“El género en escena”

**La participación de varones y mujeres en la producción
teatral montevideana.**

Romina Parodi Guareschi

Teatro y
Género
Cultural

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
PARTE I. Marco Teórico y Aspectos Metodológicos.....	8
Marco Teórico.....	9
1. Estudios con enfoque de género.....	9
2. Estudios de género en el mercado laboral.....	11
3. La industria de las artes escénicas.....	13
4. Formas de organización de la producción teatral.....	14
5. Una aproximación histórica a la mirada de género en teatro.....	17
6. El problema de investigación.....	20
Aspectos Metodológicos.....	21
1. La muestra.....	21
2. Estrategia y método.....	22
PARTE II. Análisis de datos.....	24
CAPITULO I: Caracterización de la población.....	25
1. Caracterización de las producciones.....	25
2. Caracterización de los y las profesionales del teatro.....	25
CAPITULO II: “Las mujeres, ¿somos más?”.....	26
1. “Alcanzando la cima”: segregación vertical en dirección y dramaturgia....	30
1.1. Dramaturgia.....	32
1.2. Dirección.....	34
2. “Al borde de la equidad”: la situación del reparto.....	36
3. “Ella teje y el construye”: los cargos de diseño.....	42
PARTE III. Conclusiones y reflexiones.....	46
Conclusiones.....	47
Reflexiones.....	49

INTRODUCCIÓN

El presente informe de investigación surge en el marco académico del Taller Central “Desigualdades de Género”¹ de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República con el interés de descubrir y explicar las relaciones de género existentes en el mundo de las artes escénicas, los mecanismos que contribuyen a perpetuar el sistema de género en este sector, así como las formas en que se manifiesta. Propuesta innovadora ya que hasta el momento no existían ningún tipo de informe de género en el teatro uruguayo.

La “Sociología de las relaciones de género” es un área específica de las Ciencias Sociales que ha ido cobrando, tanto a nivel nacional como a nivel mundial, cada vez más desarrollo, ya sea en materia de investigación científica de carácter teórico como en la práctica profesional. No obstante, dada su complejidad y multidimensionalidad, el término continua rodeado de confusiones y ambivalencias.

Dentro de los estudios e investigaciones con énfasis en las relaciones de género, la temática sobre la participación de las mujeres en las diferentes esferas del ámbito público ha ido cobrando cada vez más relevancia. A pesar del aumento de participación de las mujeres en los diversos mercados laborales, las mismas siguen concentrándose en un número restringido de áreas y ocupaciones que tienden a conceder menores remuneraciones y prestigio social. Ocurre entonces que existen barreras y obstáculos de diversa naturaleza que aún impiden la participación igualitaria de los varones y las mujeres en los distintos puestos de trabajo.

Varias investigaciones han contribuido a dar cuenta de las barreras a la participación de las mujeres como profesionales y técnicas en el mercado laboral. La gran mayoría de los estudios parten de la desigualdad existente entre varones y mujeres para analizar los obstáculos que se hacen presentes en las instituciones, ya sea desde el Estado, el mercado laboral o la familia. Indagar y dar cuenta de las desigualdades que se producen entre varones y mujeres en dichos espacios resulta fundamental para comenzar a modificar aquellos elementos claves que promuevan una mayor equidad de género. Enfatizar el aporte de las mujeres al bienestar de toda la sociedad sin buscar la transformación de las estructuras desiguales de organización del trabajo y de reconocimiento, perpetúa la explotación inherente a la división sexual del trabajo.

¹ Profesora responsable: Karina Batthyany; Asistente: Cecilia Tomassini. Segundo semestre 2011, Primer y Segundo semestre 2012.

Por otro lado, el sector de las artes escénicas, y del teatro en especial, se ha destacado en los últimos diez años por un alto dinamismo y crecimiento debido, en partes, a las nuevas medidas tomadas por diferentes instituciones y organismos públicos y privados, del ámbito educativo, académico, y cultural. En esta línea el Consejo de Educación Secundaria (CES) reformuló el Plan de Estudios para Bachillerato en el 2006 incorporando una diversificación más del bachillerato: “Arte y expresión”, dentro del cual se encuentra, entre otras, la materia Teatro con el objetivo de otorgar a los adolescentes estudiantes herramientas técnicas y profesionales a una población que pronto será económicamente activa.

A su vez, la Cuenta Satélite de Cultura de Uruguay indica que en 2009 los sectores artes plásticas, libros y publicaciones, audiovisual, artes escénicas y música grabada movilizaron U\$S 500 millones y originaron 17.000 puestos de trabajo (Cuadrado y Pérez, 2007). En consecuencia, una mayor oferta y demanda de las actividades culturales pone de manifiesto la necesidad de investigar en esta materia. Sin embargo, todavía son escasos los estudios nacionales académicos al respecto.

El teatro entendido como un sector socio-económico en donde se desarrolla el ejercicio de las profesiones, escasamente ha sido objeto de investigación desde una mirada de género. La mayoría de las investigaciones en América Latina sobre la temática, se basan en una perspectiva histórica de análisis de las mujeres en el teatro, o en una mirada crítica-literal sobre las representaciones teatrales y el contenido que ellas desarrollan. En consecuencia, el objeto de estudio de muchas de estas investigaciones han sido las mujeres, excluyendo las relaciones de poder y autoridad que se entablan entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Dentro de las investigaciones en lengua castellana apenas existen en estudios específicos sobre el género en el teatro, constatando la existencia de estudios en esta gama, sólo en España. Tal caso es la tesis doctoral de Isabel Veiga de año 2010, titulada *La construcción de las relaciones de género en el teatro andaluz contemporáneo*, en la cual se combina una perspectiva sociológica y antropológica para analizar la producción y representación de las escenas teatrales siempre bajo una mirada de género. Cuestiones como los estereotipos de género así como la conciliación laboral y familiar en la esfera teatral, aparecen con un énfasis significativo en su investigación. Además involucra el concepto del cuerpo para dar cuenta de las desigualdades entre hombres y mujeres. En la investigación, el objetivo primordial es elaborar tanto una teoría de género en el teatro así como una herramienta de investigación que resulte útil para analizar el teatro desde una perspectiva

crítica de género. A lo largo del presente trabajo se hará referencia a dicha investigación en varias oportunidades.

En la misma línea se presenta la investigación canadiense de Rebecca Burton realizada en el 2006 y titulada *Women in Theatre: Here, There, Everywhere and Nowhere*. El artículo examina la posición de la mujer en comparación a la de los varones de los últimos 25 años, en relación a los cargos creativos claves de la producción teatral, mostrando que tan sólo el 30-35% de dichos cargos son ocupados por mujeres. Las principales variables analizadas en dicha investigación son el ingreso de las mujeres, las políticas implementadas por el Estado y prácticas machistas practicadas dentro del ámbito teatral.

Otro antecedente anglosajón resulta la investigación realizada por Eleine Lally y Sarah Miller en el 2012, bajo la financiación del gobierno australiano, nominada *Women in Theatre*. En ella se presentan datos cuantitativos y cualitativos a cerca de la participación de las mujeres en los cargos de mayor responsabilidad en la producción teatral. Además se plantean debates y posibles soluciones y medidas a desarrollar por parte de diversas instituciones.

En Uruguay la producción de investigaciones y estudios sobre el teatro y género ha sido tardía en relación a otras disciplinas de las Ciencias Sociales, probablemente debido al proceso de lucha por la autonomía y el reconocimiento de las “Artes dramáticas” como universitarias². A diferencia de los países europeos y anglosajones, la gran mayoría de las investigaciones sobre el teatro se realizan bajo la órbita de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Comunicación (FHCCEE) como parte de los estudios de literatura, alejadas de su contexto académico y profesional en la Escuela Multidisciplinaria de Arte Dramático Margarita Xirgú (EMAD).

Por otro lado, a nivel nacional se han consultado diversos trabajos sobre el papel de la mujer en la vida laboral y profesional, y vinculadas a otros sectores de la industria cultural. Es el caso de la tesis de grado de Mazzitelli del 2007 titulada *Una mirada de género en la TV: continuidades y rupturas de las relaciones de género*, en la cual se cuestiona por qué en un sector con cada vez mayor presencia de mujeres, aún sigue existiendo la segregación vertical como horizontal de género.

² En la actualidad, la EMAD (Escuela Montevideana de Arte Dramático) busca el reconocimiento como carrera universitaria y su incorporación a la Udelar. “La institución se encuentra en proceso de solicitar el grado universitario ante el Ministerio de Educación y Cultura. Los egresados de las Carreras de la EMAD obtienen los títulos profesionales: Actor o Actriz y Diseñador/a Teatral en opción: Diseño de Escenografía, de Vestuario y/o de Iluminación.” (<http://emad.edu.uy/escuela/mision-y-perfil-del-egresado.html>)

En este contexto nace la iniciativa de generar un nuevo conocimiento acerca de la situación actual de los profesionales y técnicos del mundo del teatro. Bajo esta perspectiva, el trabajo tuvo como propósito analizar la participación que las mujeres y los varones poseen en la producción teatral, como profesionales del mercado laboral actual.

El presente informe consta de tres Partes. La Parte I la constituyen el marco teórico y los aspectos metodológicos. Allí se presentan los elementos conceptuales que guiaron el análisis así como las principales características de la producción teatral en Uruguay y problema que hace a la investigación. Además, se exhibe la metodología de investigación aplicada para la realización de la investigación que dio como resultado el presente informe. Se explican las principales técnicas cuantitativas y cualitativas utilizadas, así como algunos detalles del trabajo de campo.

En la Parte II se presentan los resultados del análisis, subdividido en dos capítulos. En el Capítulo I se describe la población de la muestra del estudio a partir de variables socio-demográficas, así como los rasgos generales de las obras consideradas para el análisis cuantitativo. El Capítulo II representa la centralidad del trabajo donde se exponen los principales hallazgos de la investigación.

Por último, en la Parte III se presentan las conclusiones del trabajo de investigación, así como algunas reflexiones finales.

Parte I.

Marco Teórico y Aspectos Metodológicos

MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se introducen ideas, conceptos y términos relacionados con el objeto de estudio, necesarios para la comprensión y análisis de las desigualdades de género en la producción teatral. En este sentido, en una primera instancia se aborda la temática del género, particularmente en relación a la esfera del mercado laboral y, en una segunda instancia, se abordan los conceptos de la producción teatral, entendida como un sector más del mercado laboral, haciendo mención a sus características y especificidades.

1. Estudios con enfoque de género.

En los años 50, T.H. Marshall (1973) expuso la idea que la construcción de la ciudadanía fue y es producto de un largo proceso histórico donde no todos, ni en el mismo tiempo fueron obteniendo la misma. En Uruguay, por ejemplo, las mujeres adquirieron el derecho al voto en el año 1932, mientras que la ley de derechos civiles de la mujer se aprobó en 1946, adquiriendo la ciudadanía política antes que la civil. Fue en su lucha por los derechos civiles que las mujeres se conformaron en grupos de presión y fueron encontrando lentamente un tema que había que problematizar. De esta manera lograron un espacio dentro de los estudios en ciencias sociales y, es en los años 80' cuando se asientan las bases de los primeros estudios de género.

A lo largo de estas últimas tres décadas las investigaciones feministas se han ido enriqueciendo al superar los estudios enfocados específicamente en “las mujeres” y al ir integrando las relaciones entre los sexos, incorporando los conceptos de poder y las inequidades de acceso y participación entre hombres y mujeres en las distintas esferas de la sociedad (Vitelli, 2004).

Bajo esta perspectiva surge el concepto de género, utilizado para “(...) aludir a las formas históricas y socioculturales en que hombres y mujeres interactúan y dividen sus funciones. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo (...).” (Aguirre 1998: 19).

El enfoque de género reconoce las diferencias biológicas y alude a la construcción cultural de un conjunto de roles y valores correspondientes a uno y otro sexo y, como tales, pueden ser objeto de modificación y transformación. Además, funciona como un importante instrumento epistemológico, pues

“(…) permite analizar papeles, responsabilidades, limitaciones y oportunidades diferentes de hombres y mujeres en diversos ámbitos tales como unidad familiar, una institución, una comunidad, un país, una cultura.” (Aguirre, 1998: 19).

Recientemente, varios autores han introducido el concepto de sistemas de género para otorgar una visión más abarcativa y general a las relaciones entre los hombres y las mujeres, que hace referencia a prácticas de la vida cotidiana, símbolos, costumbres, identidad, vestimenta, tratamiento y ordenamiento del cuerpo, creencias y argumentaciones, es decir,

“prácticas artificiales que se encargan de sustentar relaciones desiguales de poder y privilegio (...), que se apropian de elementos heredados del pasado, de diferentes campos (familia, parentesco, religión).” (Anderson, 2006: 22).

Un aspecto clave de lo que R. Aguirre (1998) denomina sistemas de género, es la división sexual del trabajo, donde las mujeres están reducidas a una esfera no valorada, la doméstica, y los hombres a una esfera considerada como privilegiada. Varios estudios de género (Bock y Duden, 1985) demuestran que históricamente las áreas de ocupación de las mujeres tienden a desenvolverse dentro del ámbito privado de la casa, haciéndose cargo de las responsabilidades familiares y del hogar. Por el contrario, el papel del hombre se ha desarrollado en la esfera pública de la sociedad, caracterizada por la economía, las relaciones internacionales, la política y el gobierno.

En este contexto se consideró a las mujeres como *naturalmente* aptas para el cuidado de los niños, tanto por sus cualidades innatas como por su capacidad de entrega personal. Por lo tanto, en omisión de su condición real, las mujeres por el simple hecho de ser mujeres aparecen vinculadas al rol de madres y sus actividades cotidianas aparecen impregnadas a él:

“La estructura societal fomenta la participación masculina en la vida pública y desanima a las mujeres a dejar el hogar o proseguir carreras fuera de las áreas tradicionales de empleo femenino.” (Batthyány 2004: 31).

Por lo tanto, la importancia de la división sexual del trabajo radica en que es un factor clave para entender las limitaciones que las mujeres tienen para el efectivo ejercicio de sus derechos sociales, económicos y políticos.

2. Estudios de género en el mercado laboral.

Los estudios sociológicos sobre el trabajo de las mujeres comenzaron en Uruguay en sincronía con los mismos estudios internacionales a mediados de los años 70'. Estos estudios se centraron en la participación de la mujer en la esfera laboral, separada de la esfera doméstica, conformando investigaciones pertenecientes a la llamada Sociología del Trabajo.

Ya desde comienzos de siglo Uruguay siempre mostró altos porcentajes de mujeres en el mercado laboral en comparación con otros países de América Latina. Ciertos factores sociodemográficos, como una alta población urbana, bajas tasas de fecundidad y los elevados niveles educativos de las mujeres, han contribuido a tal inserción en el trabajo remunerado (Aguirre, 1998).

En el correr del siglo, la tasa de empleo femenino ha ido aumentando significativamente, aunque sigue siendo menor que la correspondiente a los hombres. En el 2008, la tasa de empleo para los hombres se situaba en 68,5%, y para las mujeres en 48,8%, con variaciones según la zona de país. Por otro lado, la tasa de desempleo femenina es mayor que la de los hombres, a pesar de los altos niveles educativos de las mujeres. En 2007 se la oferta laboral femenina con formación terciaria era de 20,1%, y la masculina de 14,4%³. Esto último hace pensar en la existencia de mecanismos de segregación ocupacional y en una organización del trabajo remunerado-no remunerado, que tampoco facilita la inserción de mujeres en edad reproductiva.

“Hoy en nuestro país, encontramos una gran paradoja. Existe voluntad por parte de las mujeres para acceder al mercado de empleo y lograr su autonomía financiera y mejorar así su calidad de vida, pero persisten las barreras que impiden su acceso.”
(Ardanche y Celiberti, 2011: 13)

La segregación ocupacional por sexos tiene que ver con la forma en que los hombres y las mujeres se distribuyen en ciertos sectores y profesiones. Varios estudios distinguen entre segregación horizontal y segregación vertical. Mientras la primera hace referencia a la concentración de los hombres o mujeres en las distintas ocupaciones, en la segunda es más probable que los hombres ocupen los puestos más altos y mejor remunerados, en comparación a las mujeres situadas en los escalones más bajos de la escala (Aguirre, 1998 y OIT, 2004).

³ Datos extraídos del Área Desarrollo y Género de CIEDUR, Mapa de Género: el Mercado de Trabajo Uruguayo, Montevideo, diciembre de 2009.

En el 2008, las mujeres ocupadas se concentran en ciertas ramas de actividad: servicio doméstico (18,7%), comercio (19,1%), industria (12,3%), servicios sociales y salud (12,1%), y enseñanza (10,3%), es decir, en los sectores altamente feminizados y peor remunerados⁴. No es casual que todas estas ocupaciones están relacionadas con los roles derivados de la imagen que la cultura asigna a las mujeres en tanto amas de casa, madres y esposas, trasladándose los estereotipos de género del mundo privado al mercado laboral, a las expectativas laborales de ellas mismas y a las de los agentes demandantes.

Así mismo, la segregación laboral también opera en sentido vertical, rezagando y frenando los ascensos de las mujeres en relación con la de los varones:

“A pesar del lento pero constante aumento del porcentaje de mujeres profesionales en la empresa, la naturaleza de las opciones profesionales de las mujeres continúa impidiéndoles progresar en las jerarquías de las organizaciones en las que ellas trabajan. En el momento de la contratación, generalmente se les asigna a las mujeres capacitadas trabajos de menor valor en términos de calificaciones requeridas y de remuneración. Ellas ocupan entonces empleos que son considerados como “no estratégicos”, más que puestos operacionales que les permitan una experiencia integral concreta de dirección conducente a puestos de dirección más altos.” (OIT 2004: 15).

La existencia de diferencias en las ocupaciones de hombres y mujeres es uno de los factores de la existencia de una significativa brecha salarial entre ambos sexos, producto de segregación y discriminación. Varios estudios asocian a este fenómeno al hecho que tradicionalmente se toma la actividad de la mujer como secundaria, como segundo salario, donde el del varón-proveedor es el sustento básico del hogar. “En Montevideo, en 1979, el salario promedio femenino era un 51% del masculino. (...) en 1996 llegó al 61%.” (Aguirre 1998: 76).

A nivel nacional, leyes como la recién aprobada Ley 18.104, de junio 2007, para la Igualdad de Oportunidades y Derechos entre varones y mujeres, establecen el derecho de las

⁴ Datos extraídos del Área Desarrollo y Género de CIEDUR, Mapa de Género: el Mercado de Trabajo Uruguayo, Montevideo, diciembre de 2009.

mujeres a participar y aparecer representadas, en pie de igualdad, en puestos de poder y responsabilidad⁵.

3. La industria de las artes escénicas: ¿un sector de la economía?

El sector cultural ha sido uno de los más dinámicos de nuestra economía, durante las dos últimas décadas, lo que confirma que la cultura es un “importante motor de actividad y crecimiento económico” (Capul, 1988). La cultura promueve actividad en otras industrias, genera conocimiento en industrias auxiliares, estimula el turismo, sostiene el empleo, crea trabajo, incorpora jóvenes y regenera centros urbanos, entre otras (Hill, O’Sullivan y O’Sullivan, 1995). Además, la cultura ha contribuido notablemente a la riqueza nacional del país, representando el 1,66% del Producto Interno Bruto (Stolovich, 2002). De igual modo, la demanda de productos y servicios culturales y de entretenimiento es un indicador de calidad de vida y bienestar social (García, Fernández y Zofio, 2001).

Dentro de la industria cultural, las artes escénicas, que aglutinan al teatro, la danza y la ópera, han sido testigo de una notable evolución desde la administración del primer gobierno del Frente Amplio, encabezado por Tabaré Vázquez.

En los años cincuenta y sesenta existía una importante industria en artes escénicas, pero liderada, principalmente, por la actividad teatral. Su marcada presencia no solo se debía a la asistencia habitual a este tipo de actividades, sino también a la aparición de numerosas compañías independientes. En los años setenta y ochenta el sector sufrió un importante retroceso producto del régimen dictatorial, reflejado en el cierre del teatro y transformación de las instituciones en otros establecimientos comerciales. En los noventa resurgen las compañías teatrales independientes pero con escaso apoyo o subvención económica por parte de los gobiernos de turno (Pignatero, 1997). Recién en la década pasada se elaboran políticas destinadas a promover la cultura y las artes escénicas en el país, como la “Movida joven” promovida por la Intendencia Municipal de Montevideo, la cual refleja la existencia de un enorme potencial creativo y artístico entre las y los adolescentes y jóvenes uruguayos, así como un especial interés de participación a través de la cultura.

⁵ “Lei 29: Desarrollo de medidas para disminuir efectivamente la segmentación horizontal y vertical en el mercado de trabajo” En: Uruguay Productivo. Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, 2007.

Estos fueron los principales elementos que han despertado el interés de varios estudios economicistas sobre el sector y el teatro. Sin embargo, el teatro entendido como un ámbito donde se entablan relaciones laborales entre varones y mujeres, se ha permanecido indiferente a investigaciones tanto económicas como sociológicas. Por eso, en los siguientes apartados nos dedicaremos a trabajar conceptos de la organización laboral del sector teatral y veremos cómo se articulan las relaciones laborales en el teatro bajo una mirada de género, para luego avanzar con nuestro problema de investigación.

4. Formas de organización de la producción teatral.

Los conceptos que se introducirán a continuación, nos ayudarán a familiarizarnos con los términos que utilizaremos para el análisis. Siguiendo con la clasificación de Cruz y Nollenberger (2003), encontramos tres tipos de organización de la producción teatral en Uruguay: teatro independiente, teatro de compañía y teatro estatal⁶.

La lógica del teatro de compañía es la de un empresario, similar a la lógica de un empresario productor de bienes, que invierte capital con la finalidad de obtener un beneficio a cambio. La falta de permanencia, es una característica esencial de este tipo de organización, ya que una vez finalizada la temporada del espectáculo, el grupo se desintegra. A su vez, el teatro de compañía puede constituirse bajo dos formas diferentes. Si la organización está compuesta por un grupo de actores y directores y, el espectáculo tiene éxito, todos los que hayan invertido, ganan, de lo contrario, todos pierden. En cambio, en la segunda forma el que invierte el dinero contrata al personal artístico y técnico, con quienes conviene una remuneración, de tal manera que si al espectáculo le va bien, el único que se beneficia es el empresario. Pese a la casi inexistencia de este tipo de organización en nuestro país, existe la Asociación de Productores Teatrales Profesionales –ATPT– que nuclea productores, directores, y actores, que trabajan bajo la modalidad de teatro de compañía.

⁶ En su tesis de grado *"Análisis económico del teatro independiente: una aproximación del problema de la fatalidad de los costos"* de la Facultad de Ciencias Económicas, la autoras explican la situación económica de los teatros independientes en Montevideo. La escancia de la Teoría de la Fatalidad de los costos se basa en que los costos laborales unitarios de las artes escénicas aumentan debido a que los salarios en este sector se incrementan a una velocidad parecida a los de la economía en su conjunto, mientras que la productividad laboral en las artes es prácticamente constante.

En el teatro independiente el productor o los productores pueden ser los mismos artistas que realizan una obra y se organizan en forma colectiva resolviendo el conjunto de fases que implica la producción de la misma. En el Artículo quinto de los estatutos de la Federación Uruguaya de Teatros Independientes –FUTI- de 1951, se define al teatro independiente como:

“(…) aquel que tenga acreditada o se deduzca en el momento de su afiliación una calidad artística general suficiente, reuniendo imprescindiblemente y en su totalidad los siguientes elementos: a) realice su gestión artística con sujeción a una estricta categoría de buen teatro y mantenga una línea elevada de arte b) no encare el teatro como una actividad comercial, sin perjuicio de que pueda encarar su labor con un criterio profesional entendiendo que es aspiración de todos vivir dignamente de y para el arte c) busque la educación cultural, espiritual e institucional del teatro c) esté integrado, en forma estable por un número no inferior a siete personas.” (Cruz y Nollenberger, 2003: 85).

Actualmente existen 18 de teatros independientes en Montevideo, y, en general, funcionan bajo la lógica de cooperativas, lo que implica que los ingresos provenientes de la recaudación de las entradas vendidas se reparten entre los integrantes del elenco que participaron en esta producción. En algunos casos, la división de ganancias no sólo se hace entre los actores del reparto sino también con el/la o los/las directores/as y entre los diseñadores artísticos, tales como el vestuario, la escenografía y la iluminación. La distribución de dinero dentro de la cooperativa se realiza mediante la asignación de puntajes según la antigüedad, el reconocimiento o el papel que desempeñe en la obra. Bajo este concepto, los que poseen papeles protagónicos obtendrán más remuneración por concepto de entradas vendidas que un papel secundario. Son pocos los casos, según la investigación de las autoras, en los que se realiza tratamiento igualitario entre todos los que participan en la cooperativa. Los técnicos, sin embargo, reciben una remuneración fija por función, que en algunos casos es equivalente a la entrada más cara de cada espectáculo.

En cuanto a las tareas extra-artísticas realizadas por los integrantes del grupo independiente, vinculadas a la gestión cultural y a la generación de ingresos institucionales, se realizan de manera intuitiva por los mismos y no por formación académica. Dichas actividades, se convierten en muchos casos, en un gran sacrificio para debido a que por esas funciones muchas veces no se los remunera o no se lo hace debidamente. En el año 2000 el

promedio de ingresos percibidos por estos actores era de \$1,600 corrientes mensuales, pero si desempeñaban funciones extra-artísticas recibían un promedio de ingreso mensual de \$3.600 corrientes. Según Cruz y Nollenberger (2003), en el mismo año, el 36% de los integrantes de teatro independiente, recurría a otros empleos para obtener un ingreso adecuado y satisfacer sus expectativas económicas.

Cuando el productor teatral es el mismo Estado o entidad pública, por lo general se cuenta con un elenco estable de artistas compuesto por actores, actrices, directores/as y técnicos/as. Los mismos se encuentran en una relación de dependencia con el Estado y son considerados empleados públicos, y, cuando el presupuesto lo permite, se llaman a artistas invitados para formar parte de una producción. Bajo esta modalidad, en Uruguay existe la Comedia Nacional, que cuenta con un elenco estable de 25 actores y actrices, llevando a cabo sus espectáculos en tres salas teatrales municipales: Sala Verdi, Zabala Muñiz y Teatro Solís. La Comedia Nacional se encuentra bajo la órbita de la división promoción y acción cultural del Departamento de Cultura de la Intendencia de Montevideo, y su presupuesto es asignado en función del presupuesto anual que la Intendencia otorga a dicho Departamento. El presupuesto asignado anualmente a la misma se divide en aproximadamente siete u ocho producciones que se realizan anualmente y que son definidas en primera instancia con criterios artísticos y luego sometidas a un análisis de factibilidad. Adicionalmente la Comedia recibe ingresos extra-presupuestales constituidos por la recaudación de boletería, auspicios y convenios, como el Socio Espectacular⁷. La remuneración del elenco es equivalente a la de un funcionario público de la Intendencia y es complementado por un provento del 10% de su recaudación cuando actúan en las salas municipales.

Un segundo aporte conceptual a la producción teatral es realizada por Yañez (1996) quien argumenta que la misma a la hora de reproducirla, está conformada por cuatro componentes principales, cada uno con sus respectivos cargos: el reparto, conformado por actores y actrices en escena; el equipo de arte, conformado por diseñadores de vestuario, de escenografía, iluminación y música; el equipo técnico, bajo quienes se agrupan los técnicos en

⁷El socio espectacular surge en 1997 a iniciativa del Teatro el Galpón y el Teatro Circular de Montevideo con el objetivo de obtener nuevos adherentes al teatro mediante el aporte mensual a cambio del cual, el socio tiene acceso a una oferta cultural muy amplia: espectáculos teatrales, cine, libros y deportes. Además, se constituyó en una solución económica para aquellos grupos teatrales con sala propia que permitiera cubrir parte de los elevados costos de mantenimiento de las salas.

luces y sonido, y; la dirección, conformada no solo por directores o directoras sino también por los o las escritoras de dramaturgia.

Cabe destacar que la dirección es el núcleo y eje de la producción teatral, pues es la persona en la que recae la máxima responsabilidad. Algunas de sus funciones principales serán dirigir y concebir la representación teatral, elegir el reparto y el equipo artístico con el que trabajara y tomar decisiones sobre las propuestas creativas y técnicas propuestas por todo el equipo. Aunque existen varios modelos de dirección más o menos jerarquizados, es una figura muy visible, a la que se le otorga autoridad y a la que se le tiene respeto. La dramaturgia también es un papel clave dentro de la producción teatral, ya que las personas que desempeñan esta tarea son las encargadas de elaborar el texto que servirá de base para la producción teatral. Tienen, por lo tanto, un papel decisivo al contribuir activamente a la construcción de roles y estereotipos de género en la escena teatral. Al igual que la dirección, el puesto supone la toma de decisiones concretas y comparte un cierto grado de responsabilidad.

Estos cargos resultarán centrales a la hora de analizar las relaciones de género en el mercado laboral teatral.

5. Una aproximación histórica a la mirada de género en teatro.

Según O'Connor (1997) la presencia y participación femenina en el teatro ha estado condicionada a lo largo de la historia por valores sociales patriarcales que han limitado enormemente sus posibilidades de desarrollo como mujeres y aún más como profesionales. Veiga (2010) sostiene que factores de tipo educativo, cultural, arquitectónico, económico y de tipo psicológico han influido a la hora de que las mujeres se planteen hacer incursiones en el mundo del teatro.

“Tradicionalmente, la moral dominante ha considerado ha considerado el teatro como un espacio de indeseables, inmorales y de poca categoría social por lo que muchas mujeres han evitado contactos que pudieran perjudicar su buen nombre.” (Veiga 2010: 71).

Desde la sociología de género, como hemos visto anteriormente, se pueden explicar los mecanismos ideológicos y sociales de tal opresión patriarcal (Saltzman 1992). Así mismo, las mujeres profesionales en el teatro, han tenido que negociar un mundo construido a la

medida de hombres, sintiéndose muchas veces, rechazadas, humilladas y en posiciones incómodas.

Varios estudios anglosajones han demostrado que, actualmente, la condición profesional de las mujeres en el teatro es un valor más reconocido y estimado, pues como hemos visto, los cambios socioeconómicos y culturales producidos a lo largo del siglo XX han posibilitado el avance y presencia de las mujeres en la vida pública (Veiga 2010). Sin embargo, las resistencias con las que se encuentran en la estructura de poder, continúan existiendo y son todavía sólidas.

A lo largo de la historia, a pesar de las dificultades y obstáculos sociales que se les han interpuesto en el camino a las mujeres, son muchas las que se han aventurado en la profesión teatral. Según Veiga (2010), dentro de esta profesión, el mayor número aparecen como actrices, advirtiéndonos que dada su condición de constante exposición pública, las mismas han tenido que sufrir numerosos vaivenes en el correr de la historia.

Por otro lado, la dirección de escena es una función que, tradicionalmente, han asumido los varones. A partir de algunos datos que presenta Rela (1994), en Uruguay, son escasos y casi inexistentes los casos sobre mujeres que, a lo largo de la historia, hayan asumido este rol. Los datos disponibles en la investigación de G. Ramis (2002), nos permitieron contabilizar que, en 1971, de 33 directores que ejercieron ese año, tan solo 7 eran mujeres. Conforme a esto, Veiga (2010) nos dirá que, dado el carácter público del teatro,

“(…) los hombres han dominado su burocracia y su economía, y han establecido alianzas entre ellos: se han asignado en los puestos de poder dejando a las mujeres los considerados de menor importancia social. Las mujeres que trabajaban en el teatro, a lo largo de la historia, han sido limpiadoras, sastras o actrices (...)” (Veiga 2010: 71)

Lo que acabamos de mencionar guarda relación con las cifras publicadas por el INE, el INMujeres y la ONU en el 2006 sobre los y las profesionales en el mercado laboral. Al analizar el personal directivo por categoría en las zonas urbanas y según el sexo, los varones alcanzan una cifra de 7.3%, mientras que las mujeres ocupan en estas posiciones un 5.5%.

La condición de las mujeres dramaturgas se encuentra estrechamente ligada a la condición de las mismas en el ámbito literario. Dado que las posibilidades de las mujeres para escribir han estado ligadas a su acceso a la educación, Veiga (2010) nos informa que:

“A lo largo de la historia, ser mujer, dramaturga y ejercer como tal ha sido una carrera de múltiples barreras. La dificultad no radicaría tanto en la propia escritura sin en la posibilidades reales de verlo representado, que finalmente es el objetivo de cualquier persona dedicada a la dramaturgia” (Veiga 2010: 74)

En Uruguay, muy pocas han sido las que han logrado estrenos. Conforme a los datos de Ramis (2002) también podemos evidenciar que durante 1971, de los 20 autores uruguayos cuyas obras fueron representadas por grupos o instituciones, tan solo 3 eran mujeres.

En cuanto a la escenografía, vestuario y el trabajo corporal, los datos con los que contamos son una descripción de la distribución de las mujeres y los varones en cada uno de estos cargos en las obras realizadas en 1971 (Ramis 2002: 173, 174, 178, 179).

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Trabajo corporal	3 (60%)	2 (40%)	5
Escenografía	23 (85%)	4 (15%)	27
Vestuario	22 (78%)	6 (22%)	28

Una investigación secundaria en datos históricos sobre la presencia de las mujeres dentro de equipos técnicos teatrales, ha permitido constatar que los mismos son prácticamente inexistentes. Se trata de un trabajo realizado “tras bambalinas”, del que pocas veces se habla, pero que es imprescindible para que una pieza teatral pueda representarse. Los únicos datos que hemos encontrado son una descripción de la distribución de las mujeres y los varones en 1971 en cada uno de estos dos cargos (Ramis, 2002): un puesto de seis fue ocupado por una mujer en el cargo técnico en sonido, y la misma cantidad fue ocupado por una mujer en un total de 28 en el cargo técnico en luces.

Asimismo, si pensamos en los obstáculos que se han encontrado en otro tipo de oficios o profesiones técnicas es fácil imaginar que el campo haya sido, mayoritariamente, territorio masculino hasta muy recientemente.

6. El problema de investigación.

Una vez expuestos los conceptos teóricos más importantes a carga de las relaciones entre varones y mujeres, y del funcionamiento del mercado laboral teatral uruguayo, se propone como necesaria la incorporación de una perspectiva de género en el estudio del teatro.

Tras la evolución social producida a lo largo de estos últimos años y, en particular, tras la conquista de las mujeres de los diferentes espacios públicos de la sociedad, surgen las siguientes interrogantes: en la actualidad, ¿tienen las mujeres profesionales la misma participación en todos los cargos de la producción teatral que los hombres profesionales? ¿Existen más mujeres desempeñando el cargo de actriz que las mismas en el cargo de dirección? En tanto los hombres, ¿qué cargos mayoritariamente ocupan en la producción teatral? ¿Existen barreras que impidan el ejercicio de la profesión actoral? ¿Cuán diferentes son entre varones y mujeres?

En este sentido, el objetivo principal ha sido analizar la participación de las mujeres y varones profesionales en la producción teatral montevideana contemporánea, así como comprobar la existencia de barreras profesionales que impiden la plena participación de los actores en dicho ámbito. Para ello fueron tomados en cuenta tres objetivos menores: conocer las barreras profesionales que impiden la participación de las mujeres y hombres como profesionales en el ámbito teatral; analizar la jerarquización de las tareas y su masculinización y/o feminización, en cada uno de los cargos de la producción teatral, y; analizar la distribución de mujeres y hombres en los cargos de mayor jerarquía y responsabilidad donde se pueden tomar decisiones y se ejerce cierta autoridad.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

1. La muestra

De la población de estudio compuesta por hombres y mujeres profesionales y técnicos/as del ámbito teatral montevideano contemporáneo empleados/as en organizaciones teatrales estatales o independientes, se seleccionó una muestra, acotando tal población a cuatro montajes producidos por organismos con tales características que constituyen el núcleo histórico más afianzado en la sociedad y con mayores niveles de tradición. Dos de tales producciones pertenecen a la Comedia Nacional, financiada por la Intendencia Municipal de Montevideo (IMM), y los otros dos montajes, cuyos recursos son independientes, al Teatro el Galpón, y al Teatro Circular. Los criterios muestrales se explicitan a continuación.

La Comedia Nacional representa el 10% de la totalidad de los espectáculos teatrales en Montevideo realizando sólo seis producciones teatrales al año, tres durante el primer semestre del año, y tres durante el segundo. Para el presente estudio, se seleccionaron aquellos dos montajes que obtuvieron más nominaciones a los Premios Florencio 2011 y/o galardonados. Este criterio de selección asegura el reconocimiento de las obras por parte de la academia y, en consecuencia, un nivel de producción artística catalogado como muy bueno o excelente. En este sentido, los dos montajes analizados fueron *Atendiendo al señor Sloane*, y *Doña Ramona*.

Los grupos de teatro independientes afiliados al FUTI representan algo más del 50% de la producción teatral que se realiza en Montevideo. Por este motivo se seleccionaron las instituciones teatrales independientes más antiguas de Montevideo: Teatro el Galpón y Teatro Circular de Montevideo. Del teatro El Galpón se seleccionó la obra *¿Estás ahí?*, mientras que del Teatro Circular de Montevideo, *Una visita inoportuna*. La selección de la primera obra radica en el hecho que fue, en la etapa del estudio de campo, la única obra de la institución. - ¡y de las demás instituciones!- la cual se encontraba dirigida por una mujer. La elección de la segunda obra estuvo determinada por la edad madura de los profesionales en ella implicada, dado que para conocer las barreras que limitan la participación es fundamental contar con cierta trayectoria profesional. De esta manera controlamos la variable experiencia en el mercado de trabajo, ya que, como demuestran las estadísticas, cuanto menor sea la experiencia laboral, menor posibilidad de encontrar trabajo.

Un tercer criterio de selección radica en su nivel de difusión y compromiso con la sociedad. Hacer un análisis de las obras teatrales promovidas por organismos públicos y co-financiadas por éstos, asegura la transmisión y cobertura de un gran público. Además, los organismos públicos tienen la clara finalidad de servir a la ciudadanía y se basan en los

principios constitucionales de la igualdad la justicia e imparcialidad, lo que, en teoría, implicaría que la elección y decisión de las propuestas productivas se realizarían teniendo en cuenta estos principios y siguiendo la normativa legal en vigor⁸.

En cuarto lugar, los profesionales o técnicos del teatro que trabajan para la Comedia Nacional, se incorporan dentro de la categoría de funcionarios públicos, y son remunerados mensualmente y constantemente por la IMM. Esta estabilidad laboral, les permite a dichos funcionarios, dedicarse plenamente a su vocación, sin la necesidad de contar con otro oficio para satisfacer las necesidades de vida básicas. Los actores de la Comedia Nacional cobran según la categoría en que se encuentren, y éstas se dividen en cuatro: los del primer escalón obtienen 46.196 pesos mensuales, los del segundo 41.000, tercero 36.982 y cuarto 26.437. El ascenso de un nivel a otro depende de una evaluación anual, basada en el rendimiento, en la disciplina, en la actitud hacia el trabajo y el entrenamiento⁹.

Por otra parte, dos de estos cuatro montajes son producciones independientes, los que nos permite observar si realmente existen diferencias en relación a cuestiones de género cuando se introduce esta variable. Además, dado que son las dos instituciones teatrales con mayor trayectoria en producciones teatrales en Montevideo, suponemos que las barreras profesionales que podrían estar condicionando la participación de los hombres y las mujeres en la producción teatral, son cualitativamente menores dado que se han implementado estrategias institucionales para que así sea.

En la misma línea, apreciamos que dichos montajes se constituyen de un número significativo tanto de mujeres como de varones en un abanico de edades entre los 29 y 74 años. Esto nos asegura el criterio de representatividad de la muestra estadística, ya que se encuentran representadas diversas generaciones de profesionales del teatro que puedan enriquecer nuestro análisis aportando variadas y distintas experiencias. Las características de la población de la muestra se presentan en la Parte II, Capítulo I.

2. La estrategia y el método.

⁸Ley 18.104 para la Igualdad de Oportunidades y Derechos entre varones y mujeres.

⁹El País 24/10/10 disponible en: http://www.elpais.com.uy/suplemento/ds/teatro-uruguayo-en-crisis/sds_523686_101024.html.

Dada la ausencia de trabajos científicos y metodológicos en relación a este tema, y dados los escasos recursos con los que contamos, la estrategia metodológica implicó la utilización de dos fuentes de datos distintas: datos secundarios provenientes de los archivos de obras de cada una de las instituciones de la muestra y, datos primarios, generados a partir de entrevistas realizadas a hombres y mujeres profesionales del ámbito teatral montevideano.

La información de los programas de mano de cada producción teatral seleccionada sirvió para indagar la distribución y jerarquización de cargos en el sector teatral. Dicha información representa “datos no publicados” (Cea D’ancona 2001: 222), elaborados por las instituciones públicas y privadas debido a sus registros de actividades en archivos. Los datos hacen referencia al período comprendido entre los años 2006 y 2011 inclusive, no sólo porque son contemporáneos sino también porque son los años en los que se destina mayores recursos a las actividades culturales, entre ellas, el teatro (Ver Anexo 2: Archivos de obra).

Las entrevistas personales semi-estructuradas sirvieron como herramienta para relevar, a partir de la percepción de los y las profesionales, las principales barreras u obstáculos que estaría limitando la participación igualitaria en el mercado laboral teatral. Se relevaron las experiencias en torno a la primer aparición en el teatro, así como el significado que lo otorgan los mismos a dicha actividad. En el Anexo 1 se adjuntan las preguntas que sirvieron de guía en las entrevistas.

De esta manera, se realizaron durante el primer trimestre del año 2011 entrevistas semi-estructuradas a los y las profesionales y técnicos que se emplearon en los montajes seleccionados en la muestra, relevándose un total de 30 entrevistas. De las 30 entrevistas realizadas, 8 corresponden a actores, 9 de ellas a actrices, 3 a personas que asumen la dirección, 2 de los cuales son hombres y una mujer, 7 diseñadores y 5 diseñadoras, ya sean de escenografía, vestuario, luces y sonido.

Parte II

Análisis de los datos

CAPITULO I: Caracterización de la población.

En el presente capítulo, se caracteriza brevemente a los y las profesionales del ámbito teatral montevideano que formaron parte del campo del estudio, así como a las obras que formaron parte del análisis cuantitativo.

1. Caracterización de las producciones.

Las obras tomadas en cuenta a partir de la muestra seleccionada para analizar la participación de varones y mujeres profesionales en el teatro, fueron las realizadas del año 2006 hasta el 2011 inclusive, por cada institución antes mencionadas.

En el total del período, el Teatro Circular realizó 22 producciones, es decir alrededor de 4 obras de teatro por cada año; el Teatro El Galpón realizó 36 producciones mientras que la Comedia Nacional superó este número en una obra de teatro más. En el total del período de cinco años en las tres instituciones en conjunto se realizaron 95 producciones.

En promedio se realizaron 15 obras por año, entre todas las instituciones y en ellas, además, se ocuparon en promedio 220 puestos de trabajo, mayoritariamente por varones. La totalidad de los puestos ocupados fueron de 1037. Cabe destacar que las personas que componen los distintos equipos de profesionales de las distintas obras, son en algunos casos las mismas, dado que son elencos estables, y en algunos casos, como la Comedia Nacional, cuenta con un equipo de diseño que forma parte de la planilla estable del personal. Igualmente, es adecuado contabilizarlas dado que nuestros objetivos se resumen en demostrar la desigual participación de hombres y mujeres en cada uno de los montajes, el rol que desempeñan dentro de éstos, y la feminización/masculinización de tareas.

2. Caracterización de los y las profesionales del teatro.

De los 30 entrevistados, 12 se empleaban como funcionarios públicos de la Intendencia Municipal de Montevideo (IMM) dentro de la Comedia Nacional como profesionales del reparto o diseño; mientras que los restantes 18 se empleaban como trabajadores independientes o en teatros independientes. en este caso, en el Teatro Circular y Teatro el Galpón. El ingreso del primero grupo depende del escalafón de funcionario público que ocupen, mientras que los ingresos provenientes de la actividad teatral de los segundos no

038971
DECEMBER

los podemos inferir. Cabe destacar que los 18 de este segundo grupo, todos poseían una segunda fuente de ingreso proveniente de otro empleo del mercado, además del teatral.

La composición etaria de los profesionales dentro del sector independiente o privado se concentra entre los 39 y 60 años, encontrando sólo un actor de 29 años y un escenógrafo de 63 años. En la Comedia Nacional, las edades de los profesionales son más variadas y van desde los 28 años hasta los 74 años de edad.

De los 18 profesionales que trabajan de manera independiente o en teatros independientes, 9 son mujeres de las cuales 4 eran madres con hijos en edades adultas o adolescentes. De los restantes 9 varones, 5 eran padres de hijos en edades adolescentes o adultas y un actor padre de dos hijos menores de 5 años. Salvo un director y un escenógrafo, los 7 restantes viven con sus parejas –bajo unión libre o matrimonio-. En tanto las profesionales mujeres sólo 4 de ellas conviven con su pareja, mientras que las demás 6 restantes viven solas –por viudez o divorcio-. Cabe destacar que sólo una actriz integra un hogar monoparental femenino con una hija a cargo.

En cuanto a los 12 integrantes de la Comedia Nacional, 6 son mujeres de las cuales 4 son madres: las dos de mayor edad poseían hijos adultos y vivían solas –por viudez o divorcio- mientras que las otras dos tenían niños con edades entre los 8 y los 11 y vivían con sus parejas. Las otras dos profesionales mujeres que no poseían hijos, se encontraban una viven solas –soltera o divorciada-. De los 6 profesionales varones, 3 son padres de hijos e hijas adultos/as, y sólo dos de ellos vive en pareja. De los otros tres profesionales, todos se encuentran en pareja, aunque, viviendo con ellas, sólo uno.

Todos los profesionales entrevistados residían en zonas céntricas, tales como Centro, Cordón, Ciudad Vieja y Palermo o, residenciales como son Pocitos, Punta Carretas, Carrasco y Prado. La totalidad de los barrios comparte una población estadísticamente considerada de Nivel Socioeconómico Medio (Espindola y Leal, 2007).

CAPITULO II: “Las mujeres, ¿somos más?”

Varios estudios han demostrado que en las últimas décadas se han verificado importantes cambios en el mercado laboral, entre los que se destacan: el aumento significativo de la participación de las mujeres; la disminución de las diferencias salariales por sexo, producto de múltiples factores, entre ellos, los mayores niveles de instrucción y

profesionalización de éstas últimas; y la mayor participación de mujeres en cargos directivos y ejecutivos (Aguirre, 2008).

En el mercado laboral teatral, la ausencia de información y datos sobre la situación del a lo largo de la historia uruguaya, ha imposibilitado diagnosticar la evolución de la participación de las mujeres y los varones en dicho ámbito, produciendo un vacío en el conocimiento y olvidando a los profesionales que se desempeñan en el mismo. Frente a esta situación, es que en este segundo capítulo se presentará la situación actual de las mujeres y varones profesionales del teatro a partir del análisis de los datos extraídos de los archivos de obras de las tres instituciones seleccionadas, complementado con el análisis de los discursos de los y las entrevistadas.

Se han podido elaborar datos acerca del número total de mujeres y varones que han participado en la producción teatral formando parte del equipo artístico, el equipo diseño-técnico y el reparto a lo largo del período seleccionado. En esta instancia es importante aclarar que se ha comprobado la existencia de producciones del ámbito independiente en dónde una misma persona realiza varias funciones, es decir que ocupa dos o más cargos. Esos casos se han contabilizado como una persona y no teniendo en cuenta cada una de las funciones que realiza. Así mismo, en algunos archivos de obra han aparecido para una determinada función, el nombre de una empresa o taller sin especificar los nombres/sexos o el nombre/sexo de las personas o persona que lo han realizado, por lo que se ha optado por no contabilizarlo, ya que no facilita información de interés para nuestro estudio.

Institución/ Sexo	Mujeres	Varones	Total
Circular	107 (36,5%)	186(63,5%)	293(100%)
Galpón	148(34,7%)	278(65,3%)	426(100%)
C. Nacional	186 (31,6%)	402(68,4%)	588(100%)
Total	441(33,7%)	866(66,3%)	1307(100%)

*Cantidad de mujeres y varones según institución

Tabla 1

Tomando como referencia los datos generales que se extraen de la Tabla 1, el 66.3% de las personas que participaron en dichas producciones son varones y, tan solo el 33.7% son mujeres. Es decir que solo una tercera parte de las personas implicadas en las producciones han sido mujeres, mientras que el resto varones.

Esta tasa parece no variar demasiado a lo largo del período, tal como se visualiza en la Tabla 2. Evidentemente las producciones teatrales en Uruguay demandan mayor mano de obra masculina que femenina, situación que concuerda con estudios recientes que demuestran las “las discriminaciones en el acceso al mercado de trabajo en tanto las tasas de participación de las mujeres siguen siendo –a pesar de los innegables avances realizados– mucho más bajas que la de los hombres” (Aguirre, 1999).

Año	Institución/Sexo	Circular	Galpón	C. Nacional	Total
2006	Mujeres	11	15	41	(29.9%)67
	Hombres	29	37	91	(70.1%)157
	Total	40	52	132	(100%)224
2007	Mujeres	24	32	25	(34%)81
	Hombres	39	49	69	(66%)157
	Total	63	81	94	(100%)238
2008	Mujeres	19	20	28	(34%)67
	Hombres	33	38	59	(66%)130
	Total	52	58	87	(100%)197
2009	Mujeres	19	37	33	(36.7%)89
	Hombres	32	57	64	(63.3%)153
	Total	51	94	97	(100%)242
2010	Mujeres	19	22	29	(35.8%)70
	Hombres	22	45	58	(64.2%)125
	Total	41	67	87	(100%)195
2011	Mujeres	15	30	22	(31,7%)67
	Hombres	31	61	52	144
	Total	46	91	74	(100%)211

*Cantidad de mujeres y varones según institución y años del periodo

Tabla 2

Sin embargo, una mayor demanda masculina de trabajo teatral no implica que el sector se encuentre masculinizado, es decir que exista mayor cantidad de oferta de mano de obra masculina que femenina. De hecho, son más las mujeres que ofrecen su trabajo, sobretudo en la rama actoral de los elencos estables, y son más las que estudian para este rubro de las que luego se emplean en él.

“Es mucho más el número de estudiantes mujeres que las que realmente están trabajando. Después de dedican a otra cosa o derivan para otro lado.” (Actriz. Entrevista 12)

A la hora de realizar un análisis más profundo y desagregar los datos por cargos en la producción teatral y observar la distribución de hombres y mujeres en cada uno de ellos en la Tabla 3, evidenciamos que, salvo en el diseño de vestuario, le predominancia de hombres es mayor a la de mujeres en los ocho cargos de la producción teatral, siendo el reparto el sector en dónde habría una mayor equidad participativa en relación a los otros cargos.

Cargos	Mujeres	Hombres	Total
Dramaturgia	14 (14.7%)	81	(100%)95
Dirección	37 (34.2%)	71	(100%)108
Reparto	293 (40.8%)	424	(100%)717
Iluminación	8 (8.3%)	88	(100%)96
Vestuario	59 (62.1%)	36	(100%)95
Escenografía	21 (19.8%)	85	(100%)106
Sonido	9 (10%)	81	(100%)90
Total	441 (33.7%)	866	(100%)1307

*Cantidad de mujeres y varones en el total del periodo en todas las instituciones según cargo Tabla 3

Estos datos no sólo vuelven a mostrar la desigual participación de varones y mujeres en este sector, sino que también evidencian una clara segregación laboral por género en dos niveles: horizontal y vertical. Una mayor concentración de mujeres en el diseño de vestuario, y una mayor concentración de hombres en el diseño de escenografía, luces y sonido, estaría revelando la persistencia de cargo u ocupaciones que continúan siendo femeninas o feminizadas y, masculinizadas, en el segundo caso, mientras que una mayor participación de hombres en relación a las mujeres en la dirección y dramaturgia, estaría evidenciando una segregación vertical.

La existencia y persistencia de la segregación ocupacional se explica por un conjunto de pautas culturales y sociales tanto en la familia como en la sociedad, que impregnan las conductas de los trabajadores y de los empleadores en el mercado laboral (Anker, 1998), y se encuentra estrechamente vinculado a la división sexual del trabajo. Este concepto implica la existencia en la sociedad de actividades diferencias por sexo considerándose algunas como

femeninas y a otras como masculinas, y adjudicándoles a dichas actividades expectativas de desempeño acordes al género. Además “aunque esta división sexual del trabajo no siempre haya sido igual y varíe en cada sociedad concreta, ha sido un fenómeno que se ha mantenido desde que se tiene memoria histórica.” (Astelarra 2005). Bajo estos conceptos es fácil entender como, por ejemplo, una mujer profesional que se forma en diseño general en la EMAD, ocupa, con mayor facilidad que un hombre, un cargo cuyas características, vinculadas a la vestimenta y a actividades manuales finas -cocer, bordar, probar-, lo caracterizaron históricamente como femenino.

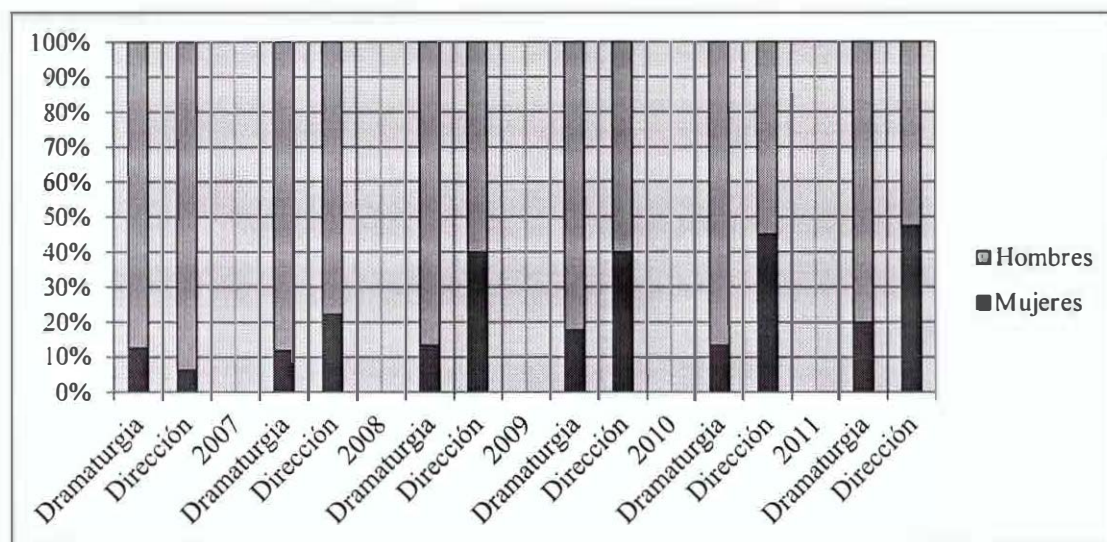
En este sentido, determinar la magnitud de la segregación, así como su vinculación con la división sexual del trabajo, resulta relevante para conocer las oportunidades laborales que enfrentan las mujeres profesionales, explicar su situación y las diferencias en los resultados obtenidos con relación a los varones profesionales en el mercado de trabajo teatral.

Para un análisis más detallado se dividirá el capítulo en tres apartados: el primero, en dónde se hará énfasis en la segregación vertical a través del cargo direccional y dramaturgo; el segundo, se centrará en el reparto para dar cuenta de la situación en la cual la participación tiende a ser más igualitaria, y; el tercero, dónde se pondrá énfasis en la segregación horizontal a partir de los cargos de diseño y técnicos.

1. “Alcanzando la cima”: la segregación vertical en la dirección y la dramaturgia.

Al igual que en cualquier otro sistema de organización trabajo, en producción teatral existen cargos de mayor jerarquía y responsabilidades que otros a la hora de montar una obra. El guion de la obra o también llamado dramaturgia, representa la estructura central de la producción puesto que dada su ausencia la obra teatral carecería de sentido y organización. Así mismo, la puesta en escena y coordinación de todos los elementos que componen una producción –la dirección- resulta la función primordial y de mayor responsabilidad a la hora de representar una obra teatral dado que es lo que transforma el texto literario en acción visual. Sin embargo, es preciso mencionar que en la producción teatral uruguaya en general, la realización de actividades en estos cargos de mayor jerarquía no implican naturalmente una mayor remuneración para quienes las realizan; esto último depende del tipo de institución que se trate y los contratos que se firmen previos a ejecutar la producción de una obra (Cruz y Nollenberger, 2003).

En el Grafico 1 presenta la evolución de la participación de los varones y las mujeres en los cargos de dirección y dramaturgia para el conjunto de las instituciones a los largo de los seis años. Como se observa, la predominancia de varones en dichos cargos es evidente, aunque, en los dos últimos años las mujeres han participado casi a la par que los varones en cargo de dirección. En cuanto a la dramaturgia, la participación de las mujeres se ha mantenido en tasas alrededor del 0,15 a lo largo de todo el período.



*Distribución porcentual de mujeres y varones en dramaturgia y dirección por años Grafico 1

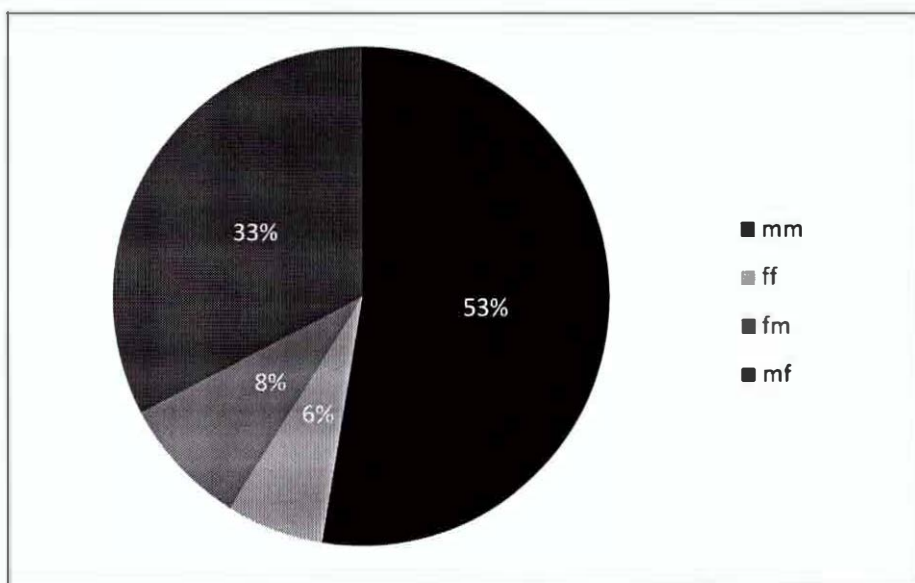
Una herramienta de análisis muy significativa, resultó la distribución de las obras según el sexo en los dos cargos conjuntamente. El siguiente gráfico muestra el porcentaje de obras escritas y dirigidas sólo por varones, sólo por mujeres o en conjunto, en el total del período de seis años y en el conjunto de todas las instituciones. Para su comprensión se explica que:

ff – designa que en la producción al menos participan una escritora y al menos una directora, aunque también pueden participar escritores y directores;

fm – designa aquella producción en la cual participa al menos una mujer escritora pero no directora, aunque también puede participar un escritor;

mf – la producción tiene al menos una directora pero no una escritora;

mm – en la producción no participan ni directoras ni escritoras mujeres y pueden participar múltiples hombres.



*Porcentaje de producciones del total del periodo e instituciones según género en cargos de dirección y dramaturgia
Gráfico 2

A la hora de analizar la participación de las mujeres en los puestos de mayores responsabilidades a nivel creativo, observamos que la participación conjunta de mujeres en estos dos cargos es del 6%, es decir que tan sólo 6 obras de las 95 producciones realizadas a lo largo del período estuvieron escritas y también dirigidas por mujeres. De ellas, dos pertenecieron a la Comedia Nacional, tres al Teatro el Galpón y una al Teatro Circular. Esto implica que hubieron años en los que la mujer participó en alguno de los dos cargos pero no en los dos a la vez.

Por otro lado, llama considerablemente la atención el número de obras en las cuales no participa ni una sola mujer en la cúpula estatégica: 53% de las mismas. Los datos muestran la existencia de segregación vertical en las producciones teatrales, pues los varones dramaturgos tiene más oportunidades de que sus obras sean representadas así como también ocupan más cargos de dirección que las mujeres. Las causas de este fenómeno son variadas y radican en la base del funcionamiento mismo de la sociedad. En los próximos subapartados se darán a conocer algunos de los factores más influyentes.

1.1. Dramaturgia.

En todas las producciones, sin importar el sector público o privado, existe una escasa participación de las mujeres en la dramaturgia teatral. En el total de producciones del período, sólo el 14% de ellas fueron de textos de escritoras mujeres (Tabla 3). Si bien en el 2011 esta cifra llega a valores máximos del 20%, el Gráfico 1 permite evidenciar que no existe una

evolución positiva de la participación femenina en dicho cargo, sino que más bien aumenta o disminuye según el año.

Estudios recientes han analizado el papel de la mujeres como escritora a lo largo de la historia resaltando su invisibilidad y escasez, así como la falta de reconocimiento y prestigio, producto de una dominación masculina sobre los textos escritos. Según Veiga (2010), a lo largo de la historia occidental, ser mujer y dramaturga ha sido una carrera de múltiples dificultades, principalmente “en las posibilidades de verlo [el texto dramático] representado, que finalmente es el objetivo de cualquier persona dedicada a la dramaturgia” (ídem: 74). Las posibilidades de las mujeres para escribir han estado ligadas a otras dimensiones tales como su acceso a la educación, y cuestiones de tipo social e ideológico. Según O’Connor (1997), era un gran desafío que las mujeres expusieran públicamente sus más íntimos pensamientos y reflexiones pues la tradición patriarcal consideraba que no tenían nada importante que decir. Aun cuando se animaban a escribir, el canon literario, históricamente controlado por los hombres, reconocía únicamente aquellos textos cuyo contenido confirmaba la tradición patriarcal, ignorando los discursos de las mujeres y otras minorías.

En el caso de las escritoras nacionales, R. Scott (2002) nos advierte que salvo “con raras excepciones, los textos de las mujeres uruguayas no han llegado a un amplio público, en espacial aquel que se halla fuera de fronteras” (ídem: 22). En su libro *Escritoras uruguayas: una antología crítica*, la autora nos describe la sacrificada vida que han tenido que llevar las principales poetisas y narradoras uruguayas, íconos de la literatura nacional. En el caso de las dramaturgas de teatro en particular, no se han encontrado memorias que permitan conocer sus principales obstáculos como escritoras. Dado los objetivos y la muestra de la presente investigación, tampoco se han entrevistado al grupo de profesionales que se desempeña particularmente en esta actividad. En algunos casos son los actores y actrices, así como las directoras y directores de la producción, los propios co-autores del texto dramático.

Sin embargo, una buena herramienta para poner en evidencia su invisibilidad y falta de reconocimiento ha sido la de analizar los discursos de los entrevistados depositando especial énfasis a los autores o autoras a los que ellos referían cuando hablaban sobre textos teatrales. En las entrevistas son escasas las referencias a mujeres dramaturgas –nacionales e internacionales- en comparación a sus colegas varones, lo que estaría reflejando un desconocimiento y posible invisibilidad de las mujeres escritoras de teatro. Así mismo, todos los entrevistados coinciden en que la mayoría de los autores de textos teatrales han sido y

continúan siendo hombres, motivo por el cual argumentan que existen también más papeles masculinos que femeninos.

“El teatro está escrito por hombres.” (Actor. Entrevista 7)

Parecería ser que autoría dramática, contenido dramático, cantidad de personajes masculinos y femeninos, y dirección estarían estrechamente vinculados. Mientras los varones escribirían sobre temas “masculinos”, las mujeres lo harían en relación a su condición de opresión en la sociedad patriarcal, involucrando mayores personajes femeninos en la obra y logrando una mayor participación de las mujeres en el reparto (Burton, 2006). En la presente investigación se destaca que en dos de las seis obras escritas y dirigidas sólo por mujeres, el elenco está integrado sólo por mujeres. Además, dichas obras se titulan *La mujer justa* y *Clandestina*, lo que estaría dando una pauta del contenido femenino del cual tratan.

De todas maneras, la puesta en escena de un texto dramático de autoría femenina depende expulsivamente de la decisión del director o directora de la producción. Futuras investigaciones sobre las desigualdades de género en el teatro podrían focalizarse exclusivamente en la comparación entre producciones teatrales escritas y dirigidas solo por mujeres, y producciones escritas solo por varones para evidenciar cómo se relacionan las variables mencionadas en cuanto a la participación de los profesionales.

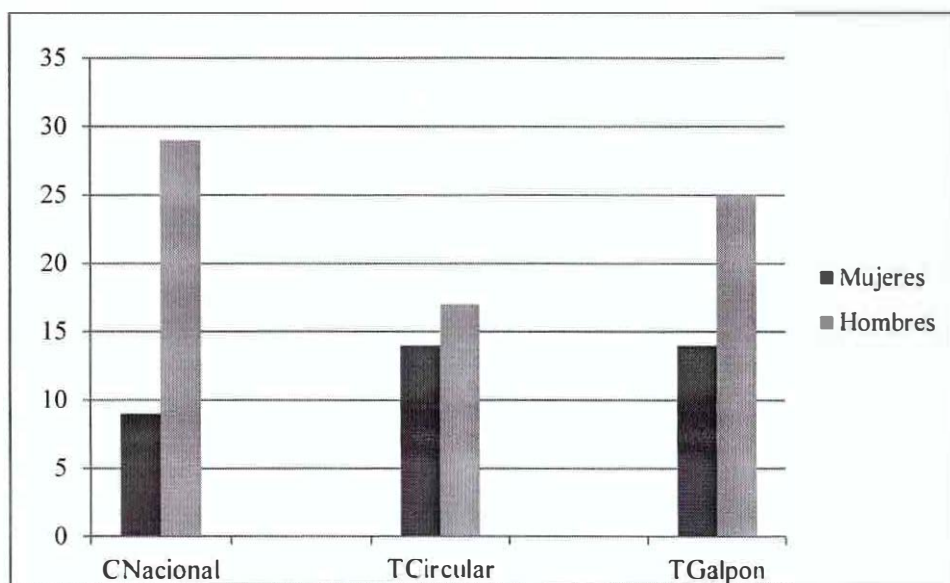
En esta misma línea, investigaciones anglosajonas (Lally y Miller, 2012), han demostrado que los textos dramáticos escritos por mujeres no comparten el mismo patrón de escritura tradicional que los varones dramaturgos. Estas estructuras vanguardistas resultan novedosas para un público habituado a asistir a obras clásicas, y que muchas veces juzgan de manera negativa las obras de dichas mujeres y ponen en juego su éxito artístico.

1.2. Dirección.

Hasta la fecha en Uruguay, no hay ninguna institución de nivel terciario que otorgue una certificación en dirección teatral, a diferencia de la carrera en actuación, diseño teatral, o dirección en cine. Por lo tanto la dirección teatral si bien es un cargo fundamental en la producción de una obra, ésta no se corresponde con una profesión académica. “Ser director/a” implica más bien con una multiplicidad de factores principalmente personales -como la vocación, la motivación, la experiencia, la creatividad-, aunque para ejercer como tal los factores institucionales y sociales -reconocimiento, prestigio, estilo, moda-, juegan también un

peso relevante. En la mayoría de los casos los directores/as de las obras son profesionalmente actores o actrices que dada la combinación de tales factores ocupan el cargo de mayor autoridad en la producción teatral.

Del total de cargos directivos en las producciones teatrales del período 34% fueron ocupados por mujeres y 66% por hombres. El Grafico 3 muestra la distribución de hombres y mujeres directores y directoras en el total del período según institución.



*Cantidad de mujeres y varones en dirección según institución para todo el período

Grafico 3

Llama la atención la tasa de participación de las mujeres directoras en la Comedia Nacional en comparación a las otras instituciones: sólo 2.4 de cada 10 puestos de dirección son ocupados por profesionales mujeres. Seleccionar a la persona encargada de la dirección en la Comedia Nacional es tarea de la Comisión o Departamento Artístico. Bajo esta premisa es que resulta paradójico que sea la institución con dependencia del Municipio de Montevideo y de carácter público, basada en principios de igualdad de participación, la que favorezca en mayor medida la participación masculina en los cargos de mayor responsabilidad y jerarquía. Al igual que en otros sector del ámbito público Estatal, la posibilidad de implementar cuotas participativas¹⁰ en la dirección teatral no sería ajena a una de las tantas estrategias para desarrollar si verdaderamente se quieren llevar acciones afirmativas en la disminución de las brechas de género en la sociedad uruguaya.

¹⁰ "Palabras y conceptos clave", <http://www.nodo50.org/mujeresred/vocabulario.html>): Reserva de una determinada cantidad o espacio de participación con el objetivo de que diferentes colectivos puedan compartir actividades sociales, políticas y económicas. Acción Positiva que implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa comparecencia de las mismas en alguna actividad concreta. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Una menor participación de mujeres en la dirección podría estar desencadenando varios fenómenos o procesos inequitativos en materia de género. Investigaciones en Canadá (Burton, 2006) a cerca de la situación de las directoras en el mundo teatral, revelan cómo la escasa participación de las mujeres en cargos directivos, dificulta la selección de textos dramáticos escritos por mujeres para ser representados. De la misma manera, investigaciones en Australia (Lally y Miller, 2012) relacionan el sexo del profesional a cargo de la dirección con la cantidad de roles invertidos en las obras, entendiéndose por esto último a la representación de un personaje femenino por un actor varón, y a la representación de un personaje masculino por una actriz mujer. Los datos revelan que existe una mayor posibilidad que los roles sean invertidos si la dirección de obras está a cargo de una mujer.

Si se piensa en la situación nacional en dónde la presencia de mujeres que ofertan su trabajo como actrices, es mayor que la cantidad de papeles femeninos presentes en las obras realizadas –situación que desarrollaremos más adelante-, resulta fundamental entonces estudiar a futuro la situación particular de las directoras uruguayas en comparación con la de sus colegas varones. Por otra parte, la posibilidad de que esta situación de desigualdad se revierta es cada vez mayor, al analizar la evolución de la tasa de participación en el Gráfico 1.

A la hora de preguntarle a nuestros encuestados a cerca de la mayor presencia femenina en la dirección teatral, para muchos y muchas desde hace ya unos años que la presencia femenina en dicho cargo ha ido a la par que la de los varones. Éstos son quienes mencionan que tales directoras se destacan profesional y artísticamente en lo que realizan, admirando sus trabajos y usando adjetivos de excelencia. Para otros, en tanto,

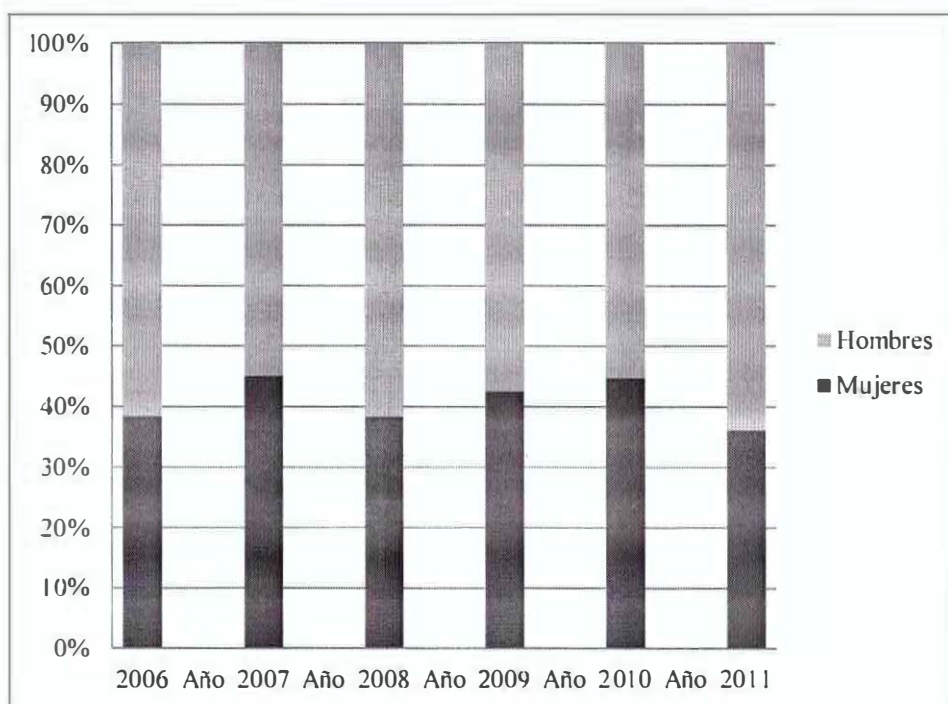
"hay una camada de directoras muy fuertes (...) que están haciendo ahí como una cruzada reivindicadora." (Actor. Entrevista 2)

Por otro lado y, desafortunadamente, la presencia de directoras mujeres se hace más visible sólo en obras de menores costos de producción y audiencia. Esto no sólo acentúa un proceso de segregación en el cual las mujeres se emplean siempre en representaciones más rezagadas y menos reconocidas sino que también pone en evidencia la manifestación del factor que Fraticelli (2003) denomina *invisibility factor*: la ausencia de mujeres en los principales cargos de la producción nacional de la cultura.

2. “Al borde de la equidad”: la situación del reparto.

Antes de comenzar con el análisis de los datos es importante aclarar que a la hora de registrar los datos se comprobó que la totalidad de los personajes femeninos fueron interpretados por actrices, mientras que los personajes masculinos por varones, con la excepción de tres casos. Bajo esta premisa, la cantidad de hombres y mujeres que ocupen el reparto queda atada a la cantidad de personajes femeninos y/o masculinos que las obras producidas tengan, que a su vez éstos podrían estar dependiendo de otros factores que ya mencionamos como son la dramaturgia y la dirección.

Como adelantábamos, si bien en casi todos los cargos de la producción teatral la presencia de varones es mayor a la de las mujeres, en el reparto es dónde se evidencia, en el promedio de los años, tasas tendientes a una mayor equidad, aunque estas tasas nunca alcancen o superen los valores del 0,50. En el Gráfico 4 observamos que durante los seis años analizados, el número de actrices que participaron en los montajes oscila entre valores que van de 36% al 45%, siendo el 2010 el año con mayor paridad de participación entre varones y mujeres.



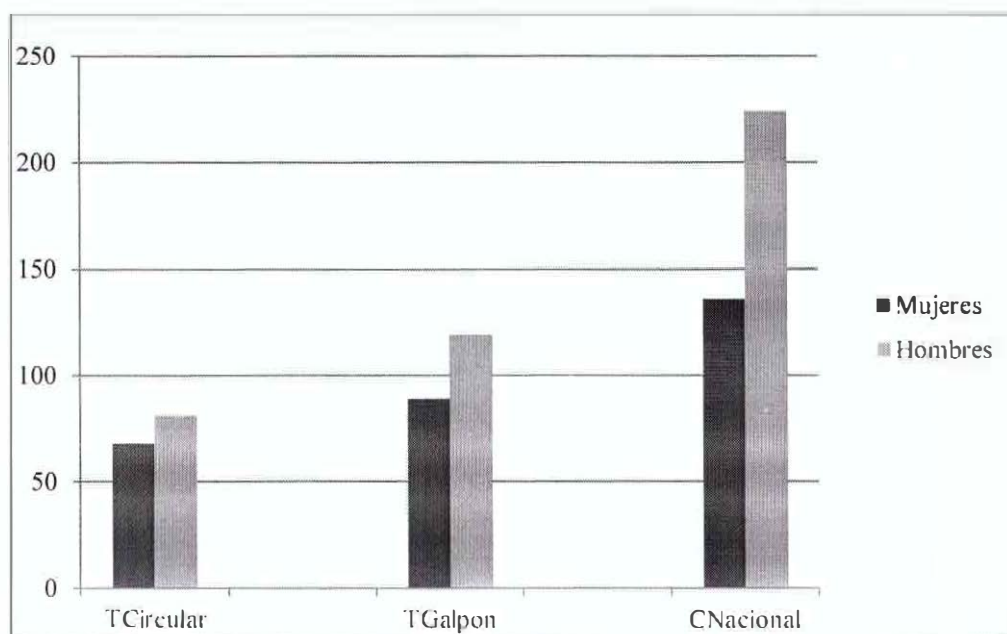
*Distribución de mujeres y varones en reparto según años del período

Gráfico 4

Cuando los datos se disponen a partir de la institución a la cual pertenecen las obras, es la Comedia Nacional la que presenta los valores más bajos en comparación con las otras dos instituciones privadas. Esta diferencia participativa en el reparto entre varones y mujeres a

nivel de las instituciones, quizá se deba al poco compromiso de la Comedia Nacional con textos contemporáneos y a una mayor voluntad de representar, por parte de los teatros Independientes, obras de dramaturgia contemporánea y/o de autoras mujeres, en dónde los papeles femeninos son más numerosos que en guiones clásicos que siguen cánones patriarcales. Es preciso recordar que era la Comedia Nacional la que presentaba las tasas más bajas de participación femenina en el cargo de dirección de obra.

Además, todo parece indicar que es en las pequeñas producciones dónde la participación de las actrices es mayor a la de los actores en comparación con las grandes producciones. Mientras que en el Teatro Circular la proporción de mujeres en el reparto alcanza valores del 46% aproximadamente, en el Teatro Galpón esta cifra se reduce cuatro puntos porcentuales.



*Cantidad de mujeres y varones en reparto según institución en el total del período Gráfico 5

Tal como adelantábamos, los aportes de investigaciones anglosajonas (Burton, 2006) evidencian que las tasas de participación femenina son hasta tres veces mayores en obra para niños y audiencias jóvenes.

Sin embargo estos datos nada nos revelan acerca de cómo se presentan las oportunidades reales para actores y actrices a la hora de participar en una obra. Para ello deberíamos de considerar la cantidad de actrices y actores que conforman el elenco estable de las distintas instituciones. Acorde con los datos, si el 40% aproximadamente de la composición de los elencos estuvieran conformados por mujeres, esto significaría que la

producción teatral absorbería toda la mano de obra femenina y masculina en las mismas proporciones, logrando que las oportunidades a la hora de participar en ella serían iguales tanto para actores como para actrices. Pero, desafortunadamente la realidad es diferente, existiendo una mayor cantidad de actrices que actores en los elencos estables y, sin embargo, una menor cantidad de papeles femeninos.

“Hay más para hombres, sí. Es más, los protagonistas en la mayoría de las obras son hombres. Y es así. Y en los elencos la mayoría somos mujeres y no hombres. Entonces eso genera todo un problema a la hora de buscar títulos y (...). Es complicadísimo. Terminás invitando hombres y pocas mujeres trabajan y es un problema.” (Actriz. Entrevista 1)

La oferta y demanda de trabajo femenino en el teatro independiente se encuentra en una situación de desequilibrio, en donde existe una mayor oferta de actrices que las que verdaderamente se emplean como tales.

Además, quien no trabaja no sólo que no percibe ingresos sino que además se va desvinculando de la práctica de la actuación, actividad indispensable para su trayectoria profesional. Esta situación parecería no ser problemática para las actrices de la Comedia Nacional, ya que al igual que los actores, reciben una remuneración mensual fija, sin importar la cantidad de obras que realicen durante la temporada.

Las actrices entrevistadas identifican que la existencia de mayores oportunidades de trabajo para actores que para actrices, ya que las opciones u variedad de personajes masculinos en las obras son más abundantes que los femeninos. Así mismo, manifiestan la existencia en las obras de una mayor cantidad de papeles protagónicos son para varones. Sin embargo, los actores entrevistados no identifican este hecho tan claramente como sus colegas mujeres, no representa un dilema a solucionar y lo asocian a un progreso natural de la historia del teatro.

Por otro lado, esta mayor cantidad de mujeres en elencos independientes en comparación a los hombres se relaciona con la feminización de las matriculas de inscripción en las escuelas de formación actoral terciarias. En ellas, el número de mujeres estudiantes duplica o triplica al de varones. Entonces, si la cantidad de estudiante mujeres de actuación es mayor a la de los hombres, si la cantidad de actrices profesionales en elencos es mayor que la de actores, y sin embargo, la oferta de trabajo para ellas es menor que para ellos, no es

apresurado suponer que el grado de competencia entre las mujeres profesionales sea mayor. Las mujeres deberán estudiar más, cumplir más y esforzarse más que sus colegas varones. Esto puede ser muy positivo como también negativo. Positivo en sentido a que estimula a la superación profesional a nivel individual, así como al estudio constante para no abandonar el escenario. Sin embargo, la gran mayoría de las actrices entrevistadas, hicieron referencia a esta competencia como hecho negativo que sucede en el mercado laboral teatral.

"Entonces, generalmente, a la vista o no, tenés gente que te está serruchando las patas." (Actriz. Entrevista 28)

Parecería ser que las actrices poseen una cuota natural de competencia, envidia y celos, posicionándolas siempre como el enemigo a quien derrotar por parte de otras actrices. Por ello, a la hora de optar con quién trabajar, este factor jugó un papel fundamental en sentido que algunas actrices manifestaron mayores preferencias por sus pares varones porque:

"Seguro que van a haber menos problemas. (...) Me parece que son menos complicados." (Actriz. Entrevista 4)

Sin embargo, para los actores entrevistados, el sexo del profesional con quien comparten la escena no es un elemento que determine sus preferencias a la hora de emplearse en una obra. Por otro lado, son mayoría actores los que, en comparación a sus pares mujeres, reconocen que el desempeño profesional de las actrices es superior al de ellos mismos. Muchos hombres profesionales elogian a sus compañeras y las admiran como excelentes profesionales, por su dedicación y entrega.

"Las mujeres son mucho mejores, -me van a matar- que los hombres." (Director. Entrevista 10)

Es curioso señalar que aparece con relativa frecuencia entre algunos actores entrevistados destacar que cuando las mujeres triunfan, su relevancia y notoriedad es mayor a la de la de ellos, con lo cual justifican y argumentan que esto equilibraría de alguna manera la escasez de papeles femeninos en las obras.

En resumen, una mayor presencia de mujeres en los elencos ofertando su trabajo por un lado, y escasa demanda de papeles femeninos en las obras, determina la configuración de un *desempleo invisible* que afecta en mayor medida a las actrices que actores, y estimula la

búsqueda de estrategias alternativas para la generación de ingresos, tales como la enseñanza o los medios publicitarios.

La competencia entre las actrices para alcanzar una mayor y mejor presencia en escena contribuye a la formación de prejuicios negativos en torno a las características de lo que es una mujer profesional en el teatro. Este hecho resulta no menor, pues si las actrices prefieren trabajar con sus pares varones –aunque ello en última instancia no dependa de sus voluntades sino las del director- esta situación de desigualdad de género en el reparto se tornaría más difícil de reducir.

Una posible y viable solución a este problema es la de aumentar la cantidad de papeles invertidos: que las mujeres representen papeles masculinos y los varones papeles femeninos. Si éxito de una obra de teatro depende –entre otras cosas- del despeño de los profesionales y de su capacidad artística y profesionalismo, ¿por qué una mujer no puede representar un papel masculino? Si las actrices son tan buenas profesionalmente como los actores, ¿porqué no realizar roles invertidos?

Por otro lado, para muchos directores/as y actores y actrices inclusive, la inversión de papeles es considerado como factor poco favorable para el éxito o resultado final de muchas obras, pues se basan en el argumento que las mujeres poseen otro tipo de sensibilidad innato, diferente a la de los varones.

“Vuelvo a repetir, si hiciéramos un “Romeo y Julieta” clásico, yo no recomendaría que la Julieta lo hiciera un hombre. (...) Pero a mi me gusta más esa cosa más purista de que Julieta lo tiene que hacer una mujer y Romeo un hombre. Caigo más para ese lado.” (Actor. Entrevista 2)

“Pienso en una obra de Brecht como “Madre coraje”, no sé si funcionaría un “padre coraje”, ¿no? Ahí la maternidad, la fuerza de esa mujer, todo, está vinculada con lo femenino, no con lo masculino. No todos los roles podrían ser interpolados.” (Director. Entrevista 10)

Ahora cabe reflexionar: ¿por qué el sexo del profesional que representa un personaje influye en estos tiempos contemporáneos si en épocas pasadas todos los papeles, ya sean femeninos o masculinos, eran representados por varones y nadie ponía en cuestión la calidad artística?

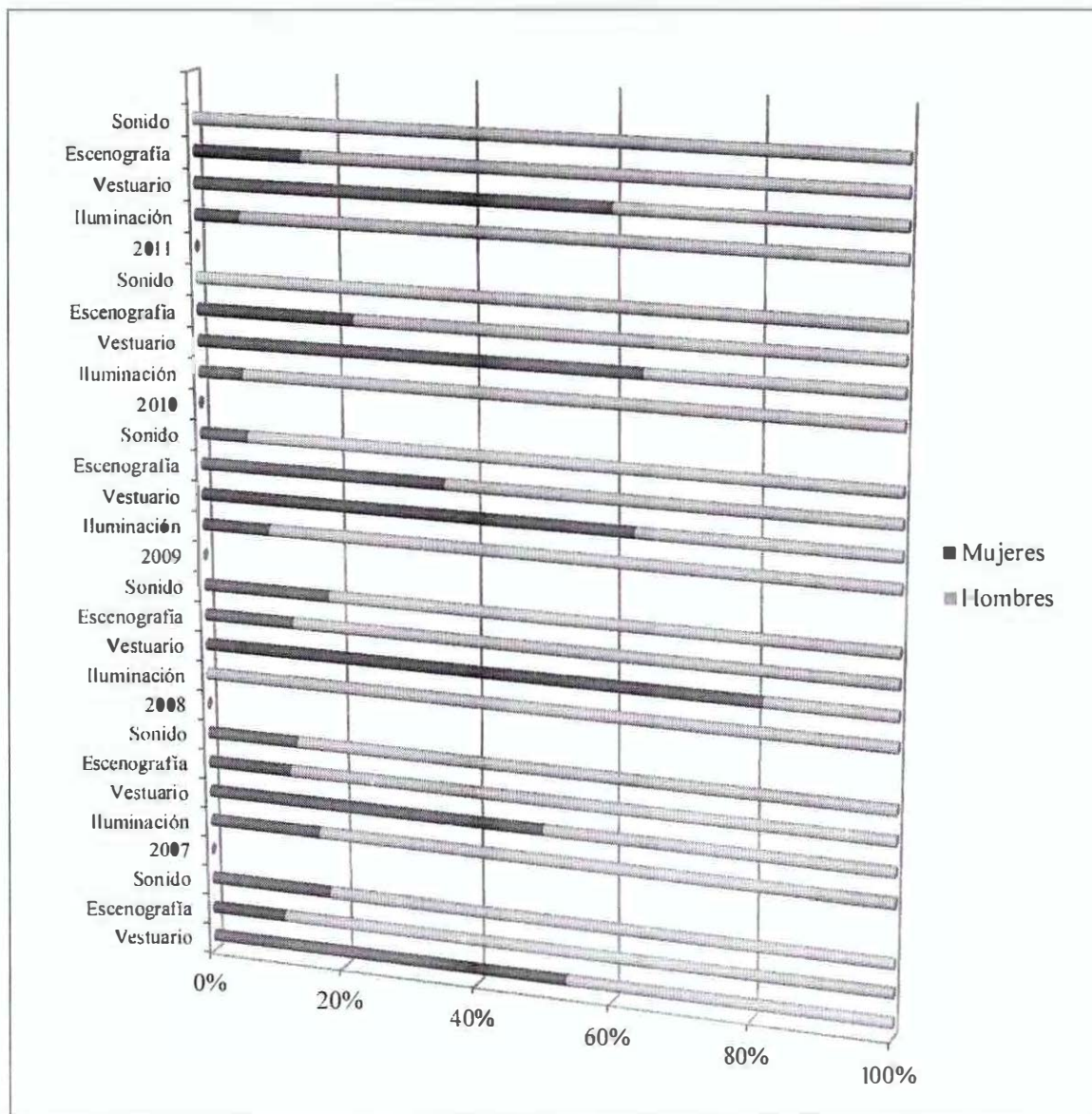
3. “Ella teje y él construye”: la división sexual en cargos de diseño.

En la producción teatral uruguaya el diseño de arte se comprende de cargos como el vestuario, la escenografía, el sonido y la iluminación. Aún persiste un estereotipo social basado en la creencia de que el diseño de arte se trata de una actividad femenina, ya que comprende mayores grados de sensibilidad y manualidad, cualidades atribuidas naturalmente a las mujeres.

Sin embargo, en oposición a este estereotipo, los datos revelan que todos estos cargos, salvo el de vestuario, son ocupados por varones antes que por mujeres. Sin importar la institución, la tasa de participación femenina en los cargos de iluminación y sonido no supera valores del 18% para el total de años. Las cifras llaman significativamente la atención: 8 de 96 cargos en diseño de sonido fueron los ocupados por mujeres en promedio, en tanto para iluminación solo una de cada diez mujeres profesionales ocuparon este cargo. En escenografía la cantidad de mujeres en términos relativos y promedio alcanzan valores más altos, mientras que para el diseño de vestuario la predominancia de mujeres es mayor a la de los hombres en una proporción de 1,62 a 1 (Grafico 6). La participación de varones y mujeres en este cargo alcanzó iguales valores sólo durante el 2007 en donde el número de vestuaristas mujeres igualó al número de vestuaristas hombres; siendo el año más dispar el 2008, con 13 mujeres frente a 3 hombres vestuaristas.

Así mismo, una diseñadora percibe y comenta lo que los datos expresan:

“Últimamente, así, gente joven que conozco siempre son escenógrafas, vestuaristas... Son mujeres. Si. Si. Los músicos capaz que es más donde son hombres, y las luces también capaz. Pero escenógrafas y vestuaristas sí. Vestuaristas casi la mayoría. Ahora escenógrafas también hay muchas mujeres.” (Vestuarista. Entrevista 8)



*Distribución de mujeres y varones en cargos de diseño según años del periodo

Gráfico 6

La información muestra que las mujeres, en la mayoría de las producciones, asumen roles tradicionales adscriptos al género femenino como son la realización del vestuario y escenografía. Es una excepción que aparezcan ocupando cargos como el diseño de luces y sonido, lo que contribuye a la masculinización de determinados puestos o funciones dentro del teatro, y la feminización de otros.

Claramente la segregación horizontal de género en estos cargos de diseño devela la existencia de una división sexual del trabajo oculta en la producción teatral. Históricamente los cargos de iluminación y sonido estaban asociados a labores manuales masculinos debido al alto riesgo de manipular artefactos eléctricos y al componente racional que la misma actividad implica en oposición a lo sensitivo. Recordemos que en las sociedades occidentales lo femenino implica una serie de comportamientos, actitudes y características que se

depositan a las mujeres vinculado con los sentimientos, el amor, la dulzura, delicadeza y sobretodo con la fragilidad. Esto en oposición a la ideal de lo masculino caracterizado por la racionalidad, lo viril, lo arriesgado y lo fuerte (Bock y Duden, 1985). Así entonces, los trabajos que a ellas le competen deberían ser acordes a tal estereotipo de género, dedicándose a tareas delicadas como la elaboración artesanal de alimentos, ropa, artefactos decorativos. Es el propio sistema patriarcal basado en la división sexual del trabajo y transmitido a través de la socialización, el que ofrece resistencias a la hora que se produzcan cambios respecto a los roles sociales adscritos a cada género.

“Es normal, o sea, me parece que es normal. Si, si, tiene una impronta así como muy de sensibilidad femenina. Y no conozco muchos hombres vestuaristas, diseñadores de vestuario. Como también hay pocas mujeres diseñadoras de escenografía. Es un tipo de sensibilidad, ¿no?” (Vestuarista. Entrevista 8)

Parecería que las mujeres tienen un tipo de sensibilidad mejor que la de los varones que les permite desempeñarse en actividades específicas y tradicionalmente femeninas. Sin embargo, líneas más adelante, la misma profesional termina afirmando que también posee muchos colegas gays que trabajan muy bien porque han podido desarrollar esa sensibilidad. Claramente la sensibilidad se aprende y se desarrolla, pero dado la sociedad machista y patriarcal es común que a una mujer se le haga más fácil manifestarla que a un hombre.

“Yo creo que es muy femenino por como hemos sido formadas siempre las mujeres, ¿no? Uno puede llegar a pensar que está emparentado con la moda, pero no tiene nada que ver con la moda este tipo de oficio, ¿no? No sé, se nutre de muchas cosas pero. Si, creo que es una actividad más asociada a lo femenino el tema del vestuario.” (Escenógrafa. Entrevista 29)

Una entrevistada vestuarista y escenógrafa, consciente del funcionamiento el mercado laboral teatral y de tal dominación masculina, parece haber optado por una orientación profesional en la cual las oportunidades laborales para las mujeres sean mayores:

“Y me dediqué más que nada a la parte de vestuario y escenografía. Más que nada a vestuario por una cuestión de que también el género influye, porque en el teatro igual son medios machistas, entonces es más fácil que entres como vestuarista siendo mujer que como escenógrafa.” (Vestuarista. Entrevista 18)

Todo parece mostrar que la organización del mercado de trabajo teatral se continúa construyendo a partir del orden social que determina cuales tareas corresponde a un sexo y a otro. Por lo tanto, las posibilidades que una diseñadora se emplee como vestuarista son mayores que las oportunidades en los cargos de iluminación y sonido.

Al igual que en la situación del reparto, son más las mujeres que se forman académicamente en diseño de los que luego participan en las obras teatrales. Deben buscar empleos vinculados a otras áreas o actividades para obtener ingresos. Una escenógrafa nos intenta dar una explicación a tal división sexual de los cargos:

“Igual hay más mujeres que hombres en todo lo que es el área de diseño. En toda el área hay más. Y creo que capaz que al hombre siempre se lo va a vincular mucho más con la construcción. Y la vestimenta la pueden tomar como una cosa más femenina, ¿no? No sé, no quiero entrar como en estereotipos (...) Desde la abstracción también, que puede ser la iluminación. Como que se permiten más eso que ir más sobre el cuerpo, sobre la ropa. (...)” (Escenógrafa. Entrevista 29)

Es paradójico y significativo que exista un número cada vez mayor de mujeres que diversifican sus opciones de formación profesional en el teatro, sobretodo en carreras técnicas y que, sin embargo, las oportunidades de ocupar un cargo con tales características en las instituciones sigan siendo escasas o nulas. Lo mismo podríamos suponer que sucede con los hombres en cargos como maquillaje y peluquería, puestos que no han sido analizados en el presente trabajo pero podrían ser fuente de futuras investigaciones.

Por otro lado, varios entrevistados acuerdan que recientemente ha aumentado la cantidad de mujeres en cargos tradicionalmente masculinos, no así los hombres en cargos tradicionalmente femeninos. Esta inequidad participativa, que otorga menos oportunidades a los hombres, por ejemplo, en el vestuario está asociada al hecho que para las mujeres es más fácil apartarse de su rol tradicional que para los varones. Varios estudios demuestran que las mujeres y niñas que se interesan por actividades tradicionalmente masculinas, adquiere prácticas y gestos viriles, se relacionan con los hombres y sufren menos sanciones de sus pares de ambos sexos que aquel varón que intenta acercarse a las mujeres y a las actividades relacionadas con ellas (Anderson, 2006).



Parte III

Conclusiones y reflexiones

CONCLUSIONES

En la presente investigación se ha intentado mostrar que el teatro, pese a su heterogeneidad y complejidad, puede ser analizado como un ámbito más de la industria cultural en donde se suceden relaciones laborales entre varones y mujeres. A través de las herramientas de investigación provenientes de los Estudios de género, se han expuesto de manera clara los elementos mínimos que se deben tener en consideración para analizar la producción teatral bajo una mirada sociológica y de género. Por lo tanto, si bien los recursos han sido escasos, se ha intentado dar una mirada innovadora en materia de investigación para contribuir al conocimiento de los sistemas de género en Uruguay.

Producto de esta propuesta, se ha aplicado la complementación de una metodología cuantitativa y cualitativa, obteniendo una serie de datos que han permitido mostrar la realidad del mercado laboral teatral desde la perspectiva de género. Es decir, que se ha considerado no sólo la representación y distribución de los varones y las mujeres en los distintos cargos de la producción teatral, sino que también se le ha otorgado importancia a las percepciones, creencias y visiones de los y las profesionales en relación a su participación en el ambiente teatral.

A partir de los elementos presentados en las páginas anteriores, se constata la fuerte presencia de inequidades de género entre varones y mujeres en relación a su participación en el mercado laboral teatral. Se emplean mayor cantidad de varones en producciones teatrales que las mujeres: en casi todos los cargos de la producción teatral la predominancia de varones es significativamente mayor al de las mujeres, salvo en el reparto, dónde la situación tiende a ser un tanto menos inequitativa, y en el de diseño de vestuario, en dónde las mujeres poseen 10% más de oportunidades de ocupar tal cargo que los varones. Este fenómeno es significativamente importante desde el momento en que son más la cantidad de mujeres que se instruyen a nivel académico que la cantidad de varones que también lo hacen.

Uno de los aspectos más visibles de la desigualdad de género, se manifiesta en los cargos más altos o de mayor responsabilidad artística en la producción teatral. A pesar del aumento de la cantidad de mujeres en el cargo de dirección en el correr de los seis años, aún siguen siendo los varones a los que se les presentan mayores oportunidades para ocupar los cargos de mayores responsabilidades artísticas. La información obtenida revela que de las 95 obras realizadas en el correr de seis años, tan sólo seis de ellas han sido escritas y dirigidas

por mujeres a la vez, mientras que el 53% del total de obras han sido escritas y dirigidas sólo por varones. La escasa participación de mujeres en dichos puestos, no sólo condiciona el estilo artístico de la obra de teatro sino que también la cantidad de actrices y actores que participen en ella; los datos también demuestran que cuando las mujeres son escritoras se observándose mayor presencia de personajes femeninos en los guiones.

Es decir que, en general, las mujeres continúan estancadas en la industria profesional del teatro debido a que también están estancadas a nivel general en la industria cultural y en el sistema social, dónde aún persisten mecanismos de segregación de las mujeres que las posicionan a un nivel marginal de la sociedad, bajo percepciones estereotipadas, y que a los varones los ubica en niveles más altos y públicos.

Otro de los hallazgos más significativos fue en la situación de los profesionales actores y actrices, es decir, en los cargos del reparto. Una mayor oferta laboral femenina en comparación a la masculina producto de una mayor instrucción de las primeras, por un lado y, una menor demanda de personajes femeninos en comparación a los masculinos, por otro, crea un *desempleo invisible* que afecta en a las actrices que se emplean en los elencos de los teatros independientes. Esto quiere decir que el mercado laboral teatral se encuentra saturado para las mujeres, ya que no logra absorber toda su mano de obra ofrecida, mientras que para los varones es insuficiente pues es frecuente recurrir al llamado de actores “extra-elenco” para la representación de obras.

Por otro lado, este desfase entre cantidad de actrices y cantidad de personajes femeninos en la dramaturgia, genera un *ambiente competitivo* entre las mujeres percibido de manera negativa entre ellas, y que determina sus preferencias a la hora de elegir sus compañeros de actuación. En general, las mujeres, de poder elegir, prefieren trabajar con sus pares varones antes que con mujeres lo que se tornaría más difícil revertir la situación de desigualdad.

Por otro lado, en el rubro de diseño y técnico, los varones también se emplean en mayor cantidad de cargos y puestos que las mujeres: de los cuatro cargos de diseño de producción teatral, tres de ellos presentan una alta predominancia masculina. En los cargos de iluminación y diseño sonoro, el 90% promedio son varones; en escenografía este porcentaje disminuye al 80% promedio. En cambio, en el diseño de vestuario, la situación es totalmente contraria, dónde las mujeres ocupan el 60% de los puestos.

Estereotipos convencionales radicados en la estructura de la sociedad posiciona a las mujeres como incapaces de emplearse en cargos técnicos como de iluminación y sonido. En este sentido se evidencia que la lógica del ámbito teatral en materia de género se comporta de la misma manera que en el resto de las demás esferas sociales ya que los varones y las mujeres que trabajan en el teatro suelen posicionarse en aquellos cargos tradicionales adscriptos al género femenino y masculino, de tal manera que la presencia de mujeres se hace visible y superior en el diseño de vestuario, mientras que la del varón en el diseño de luces y sonido.

Pese a la mayor cantidad de mujeres en los institutos académicos de teatro en comparación a los hombres, los mecanismos de *segregación horizontal*, históricamente heredados y sustentados en argumentos que hoy en día no tiene validez, continúan siendo una fuerte barrera que impide que los varones y las mujeres se movilicen de manera equitativa por todos los cargos de la producción teatral. La distribución y división del trabajo que caracteriza al teatro profesional demuestra que aquellos conceptos básicos sobre los convencionales roles de género aún se encuentran fuertemente presentes: las mujeres continúan siendo relegadas a las áreas relacionadas con lo doméstico y a las habilidades conocidas como femeninas.

De todas maneras es importante que en futuras investigaciones se ahonde en la participación de los profesionales del teatro en otros rubros de diseño y técnicos menores, como maquillaje, peluquería, danza y maquinaria, para conocer de qué manera se dan las relaciones de género en estos cargos menores.

Desafortunadamente, dado el contexto social más amplio, la posición de desventaja de las mujeres aparece antes de que ellas inclusive entren en la industria cultural propiamente. A pesar de que hay más mujeres en las instituciones académicas de teatro, ellas tienen menos oportunidades, menos modelos de roles y menos ejemplos de representación teatral histórica de su propio género. Tal como se evidenció en el informe de investigación precedente del Taller, estas desventajas influyen negativamente en el conjunto de las habilidades de las mujeres, dada la interconexión natural entre producción y reproducción. Cuando las mujeres se emplean en el teatro profesionalmente, la escasa remuneración, los horarios nocturnos de ensayo, las largas horas de trabajo, las funciones los fines de semana sumado a otras demandas de la vida cotidiana, se transforman en una gran barrera que toman incompatible las responsabilidades familiares que recaen sobre las mujeres y los deseos de “tener una vida” más allá del trabajo. La segregación entre las esferas privadas y la pública, así como el doble

deber de compatibilizar la profesión con la familia, a la larga, impactan e interrumpen la participación de las mujeres en el sector teatral.

El efecto de la combinación de todos estos factores y circunstancias es un sub-sector de la cultura que con demasiada frecuencia excluye, marginaliza y discrimina a más de la mitad de los trabajadores de esta industria: las mujeres.

REFLEXIONES FINALES

Dados los complejos desafíos que deben afrontar los varones, y más aún, las mujeres en el teatro, una solución total para el problema aquí planteado, nunca resultará fácil de encontrar. Sin embargo, existen una variedad de acciones y medidas que se pueden llevar a cabo para que la participación entre varones y mujeres resulte, con el paso de los años, cada vez más equitativa.

A nivel institucional, se deberían de implementar políticas participativas en las instituciones teatrales. Una de las acciones más efectivas sería efectivizar cuotas de participación en los cargos de la producción teatral y en su totalidad. Claramente es un tema muy difícil ya que lograr una mayor participación de las mujeres en aquellos puestos de mayor responsabilidad artística no es un cambio que debe ocurrir sólo a nivel institucional sino que también a nivel individual ya que las mujeres deberían de impulsarse a ocupar los cargos de mayor jerarquía y autoridad también afuera del ámbito teatral. Tal como han demostrado varias investigaciones, por lo general, las mujeres tienden a sobrestimar y subvalorar su trabajo y consecuentemente tienden a no postularse para aquellos cargos que impliquen mayores responsabilidades debido a que consideran que no tienen experiencia o no se encuentran calificadas.

Estimular a las mujeres a que trabajen en conjunto, sería otra de las medidas para estimular la participación y eliminar la competitividad negativa entre ellas.

El desempleo invisible que impacta a las actrices de los teatros independientes es de suponer que irá desapareciendo muy lentamente a medida que los cánones literarios, repletos de personajes masculinos, vayan cambiando, y a medida que las dramaturgas vean representados sus textos en escenas. Sin embargo, una de las posibles acciones es implementar en cada producción cuotas de roles intercambiados. Esta medida implica que una actriz pueda representar un personaje masculino sin que la obra se vea alterada en su

contenido y, viceversa. Muchos directores sostienen que esta medida puede generar expectativas no deseadas en los espectadores; sin embargo, bien es sabido que el éxito de una producción teatral depende, en general, del desempeño profesional de los/las artistas, de la creatividad de los/las directores/as y de los recursos disponibles, no del sexo de los profesionales del reparto. En varios países anglosajones muchos personajes principales masculinos son representados por una mujer, la calidad artística es excelente así como la reputación de las obras. Sólo de esta manera se lograría que toda aquella desocupación invisible de las mujeres en los elencos estables de los teatros independientes pueda ir disminuyendo para permanecer continuamente bajo la práctica actoral y en escena.

El gran interés de esta investigación ha sido su carácter innovador en la temática, aportando los primeros elementos para conocer más de cerca las relaciones de género en el teatro: responsabilidades, poderes, limitaciones, papeles. Se concluye, el escaso número de mujeres visibles sobre y detrás de los escenarios profesionales en Montevideo no es una anomalía, sino el resultado de una jerarquía tradicional patriarcal de prácticas y estilos artísticos contenidos en la sociedad uruguaya. Por estos motivos es importante avanzar en investigaciones futuras sobre este tema planteando considerando una muestra más amplia, cuestionando el rol del Estado como proveedor de bienestar no sólo en el ámbito profesional sino también en la interconexión trabajo teatral-familia.

El cambio es posible, pero requiere de esfuerzos de varias instituciones y la voluntad de aquellos y aquellas que se encuentren más afectados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, R. (1998) “Sociología y género: las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha”. Doble Clic editorial. Universidad de la República. CSIC. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo.

Aguirre, R. (2009) “Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado”. En: Aguirre, R (Ed) “Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay”. UNIFEM- Doble clic editorial, Montevideo.

Anderson, J. (2006) “Sistemas de género y procesos de cambio” En: Batthyány, K. “Género y desarrollo. Una propuesta de formación”. FCS-UDELAR - Doble clic, Ed. Montevideo.

Anker, R. (1998) “Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world. Geneva, ILO

Ardanche, M. y Celiberti, L.(2011) “Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011” En: Cotidiano Mujer, marzo de 2011. Montevideo.

Batthyány, K. (2004) “Cuidado Infantil y trabajo. ¿Un desafío exclusivamente femenino?”. Montevideo, Cinterfor-OIT.

Bock, G y Duden, B. (1985) “Trabajo por amor, amor por trabajo” En: “Desarrollo”. Revista de la Sociedad internacional para el desarrollo. Sid, España.

Bourdieu, P. (2000) “La dominación masculina”. Editorial Anagrama. Barcelona

Carosio, Alba (2010) “El trabajo de las mujeres: desigualdad, invisibilidad y explotación” En: Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. JULIO/DICIEMBRE 2010 - VOLUMEN 15/ N° 35. Caracas.

Burton, R. (2006) “Women in theatre: Here, There, Everywhere, Nowhere”. Revista Theatre Reaserch in Canada. Volumen 27, Número 1. Universidad de Toronto. Canada.

Cea D’Ancona, M^a A. (2001) “Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social.” Madrid, Síntesis.

Cruz, T. y Nollenberger, N. (2003) “Análisis económico del teatro independiente: una aproximación del problema de la fatalidad de los costos”. Tesis de grado. Facultad de

Ciencias Económicas y Administración. UdelaR, Montevideo.

Cuadrado, M. y Pérez, C. (2007) “La gestión de la programación teatral en España”. Investigaciones Europeas en Dirección y Economía de la Empresa. Vol. 13, nº 1, 79-89. Madrid.

Fraticelli, R. (1983) “Any Black Crippled Woman Can! Or a feminist notes form Outside the Sheltered Workshop” Room of One’s Own.

García, M.ª I., Fernández Y. y Zofío J. L. (2001) “LA DIMENSION ECONOMICA DE LA INDUSTRIADE LA CULTURA Y EL OCIO EN ESPAÑA: ANALISIS NACIONAL, REGIONAL Y SECTORIAL” ICE-Economía de la Cultura, N°272. Madrid.

Hill, E., O’Sullivan, C. y O’Sullivan, T. (1995) “Creative Arts Marketing” Butterworth Heinemann, Oxford.

Lally, E. y Miller, S. (2012) “Women in theatre” Australia Council 2012 Australia Council for the Arts

Marshall, T. H. (1975) “Ciudadanía y clase social” Editorial Paidós. España.

Mazziotti, N. (1991) “Mujeres que recuerdan”. En: “Cuadernos de Investigación teatral de San Martín”. Teatro Municipal de San Martín. Buenos Aires.

Mazzitelli Goñi, M. (2007) “Una mirada de género en la TV continuidades y rupturas en las relaciones de género”. Tesis Licenciado en Sociología. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología

Montijano, I.(2011) “Las mujeres profesionales del teatro de España: un análisis a partir de la programación del centro dramático nacional”. Instituto de Investigaciones Feministas Universidad Complutense de Madrid. Madrid.

O’Connor, P. (1988/1997) “Dramaturgas españolas de hoy: una introduccion.” Fundamentos, Madrid.

OIT (2004) “Romper con el techo de cristal. Las mujeres en los puestos de dirección”. Actualización. Ginebra.

Stolovich, L. (2002) “Economía de la cultura en Uruguay”, Montevideo.

Pigantaero, J. (1997) “La aventura del teatro independiente uruguayo.” Crónica de seis décadas, Montevideo, ed. Cal y Canto.

Ramis, Gabriela (2002) “El teatro en el Uruguay en 1971”. Ediciones Tadinco. Montevideo

Rela, Walter (1994) “Teatro uruguayo. 1808 – 1994”. Academia Uruguaya de Letras. Montevideo

Saltzman, Janet (1992) “Equidad y Género”. Cátedra Universidad de Valencia-Instituto de la Mujer. Madrid.

Scott, R. (2002) “Escritoras uruguayas”. Ediciones Trilce

UNESCO (2003) “El arte prohibido”. Cátedra Unesco de Derechos Humanos. Montevideo.

Veiga Barrio, Ma Isabel (2010) “La construcción de las relaciones de género en el teatro andaluz contemporáneo”. Tesis doctoral. Instituto de Estudios de la Mujer. Universidad de Granada, Granada.

Vitelli, R. (2004) “Mujeres Rurales en el Uruguay: una aproximación desde sus condiciones de vida y el trabajo”. Tesis de Maestría. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Argentina.

Yañez, Ruben (1996) “Características de la producción teatral en Montevideo”. Paidós. Montevideo.

1. Marco operativo.

Según Corbetta una de las fases del proceso de investigación es la recopilación de datos, “y llegamos a ella mediante el proceso de operacionalización, que consiste en la transformación de hipótesis en afirmaciones observables empíricamente” (2010: 70). Esta operacionalización, distingue Corbetta, implica a su vez la operacionalización de los conceptos, “o sea, la transformación de los conceptos en variables, o entidades medibles” (2010: 70). Entonces, para continuar con nuestra investigación procederemos a la operacionalización de los conceptos centrales en nuestro problema.

Uno de los objetivos de la investigación implicó conocer las barreras de carácter familiar y laboral/profesional a las que se enfrentan los hombres y las mujeres a la hora de participar en la producción teatral.

Las barreras de carácter familiar tienen que ver con la percepción y el significado atribuido que le otorga los actores a la realización del trabajo no remunerado, es decir, a la realización de las demandas o responsabilidades de la vida familiar de cada profesional o técnico, lo que implica: participación y tiempo dedicado a las tareas domésticas; participación y tiempo dedicado al cuidado de personas dependientes (niños y/o adultos mayores); decisión sobre la planificación familiar, es decir, decidir cuándo ejercer la maternidad/paternidad, cuántos hijos tener, y sobre la situación conyugal. Cuando hablamos de cuidado debemos incluir las categorías de cuidado material, el cuidado económico y del cuidado psicológico.

En las barreras de carácter laborales también nos interesará conocer en la empresa las percepciones y significados atribuidos de los profesionales y técnicos teatrales, en relación a las características inherentes de un empleo atípico, es decir, en base a la inestabilidad laboral, y en relación a las características del mercado laboral en general, es decir, en base a la segregación laboral. La inestabilidad laboral del empleo en la producción teatral implica: actuaciones en horarios nocturnos, los horarios irregulares y la temporalidad prolongada de los ensayos, las giras en diferentes puntos geográficos (nacional, regional, internacional), la tipología de representación de personajes, la exposición corporal en escena, el cansancio físico y mental, la dependencia de los salarios en función del éxito de la obra (cuando

corresponda), los bajos salarios y la escasa regularización legal del trabajo, en cuanto a leyes laborales específicas para este sector. La segregación laboral implica: las valoraciones que tienen hombres y mujeres cerca de la representación de un cargo, las valoraciones que tienen los mismos actores a cerca de la ocupación de cargos jerárquicos y de autoridad (dirección y dramaturgia) por mujeres y las valoraciones a cerca de las habilidades y capacidades profesionales de las mujeres y de los hombres.

Cuando hablamos de conciliación laboral hacemos referencia a la capacidad de satisfacer por igual las demandas de la vida familiar y las demandas de la vida laboral. De la teoría se desprende que una satisfactoria conciliación depende de varios factores: por un lado, aquellos de carácter familiar, como la estructura del hogar (ingresos, cantidad de integrantes), el apoyo familiar y redes sociales, el acceso a servicios públicos y privados de cuidado, y las tareas no remuneradas que implica la mantención del hogar; por otro lado, aquellos de carácter laboral, como el tipo de trabajo, sus características, sus formas de organización, su flexibilidad o rigidez. Esta dimensión está estrechamente relacionada con las dimensiones de las barreras anteriormente explicitadas.

Por desempeño profesional entendemos las percepciones que tienen los profesionales y técnicos a cerca de su trayectoria profesional y técnica, y a cerca de la satisfacción de las responsabilidades laborales. La trayectoria profesional considera las percepciones de los sujetos en base a cambios positivos, negativos, avances y retrocesos, así como la percepción a cerca de la duración en el trabajo. Las percepciones a cerca de la satisfacción de las responsabilidades profesionales es en relación a los ensayos, a las giras y a las exigencias del cargo.

Por último, la participación no sólo implica observa la representación y distribución de hombres y mujeres profesionales y técnicos en cada uno de los cargos, sino también considerar las percepciones a cerca de cómo es esa participación, tanto para hombres como para mujeres.

2. Guion y pauta de entrevista.

Introducción

Buenos/as días/tardes. Primero que nada, muchas gracias por colaborar. Como ya te han mencionado anteriormente, este encuentro se trata de una entrevista cuyos fines son la

investigación y, por lo tanto, de carácter anónimo. Si Ud. me lo permite, sus respuestas quedaran registradas en el grabador para luego ser transcritas. El tema central de la investigación es la participación de los profesionales en el teatro, y sus principales obstáculos. Por lo tanto, comenzaremos con algunas preguntas acerca de las características laborales (porque son preguntas menos personales, para “romper el hielo”), para luego realizar otras preguntas a cerca de la estructura familiar. ¿De acuerdo?

Preguntas

Edad:

Cargo/s:

Estado civil:

Integrantes del hogar:

Hijos (cantidad y edad):

- ¿Te animas a contarme como llegaste al teatro, a ser actor/director/...?
- ¿Qué dificultades se te presentaron en el camino? (Familia, económicos, salud)

¿Qué significa para ti el teatro?

- ¿Dirías que el oficio teatral es distinto a otros trabajos que existen en el mercado? ¿En qué sentido? (Horarios, estabilidad, ensayos, remuneración)
- ¿Te animas a describirme cómo es un día tipo de tu jornada laboral?

¿Qué significa para ti o que lugar ocupa tu familia (o pareja)?

- ¿En el teatro, crees que es difícil articular la vida en familia con tu trabajo? ¿Por qué?

(Si tiene hijos)

- ¿Qué actividades realizas cuando estás con ellos?

- Cuando tú no estás, ¿Quién los cuida?

(Si no tiene hijos)

- ¿Has pensado en tener hijos? ¿Cuándo? ¿Qué influye en tu decisión?
- ¿Realizas algún tipo de tarea domestica?
- (Respuesta afirmativa) ¿Cuáles? ¿Tu pareja te ayuda en la realización de dichas tareas?
- (Respuesta negativa) ¿Quién las realiza?
- ¿Qué características diarias son las que hacen al buen actor/actriz, director/a, dramaturgo/a, vestuarista, sonidista,...?
- ¿Has rechazado alguna oportunidad laboral? ¿Por cuales motivos?
- ¿Has notado una evolución profesional a lo largo de tu vida? ¿En que sentido?
- ¿A lo largo de la realización del montaje has tenido experiencias negativas? Cuéntame
- ¿Posees algún otro tipo de trabajo? Cuéntame brevemente de que se trata y los motivos. ¿Cómo articulas estos dos trabajos?
- Un personaje ¿podría ser interpretado indistintamente por una mujer que por un hombre? ¿Por qué?
- ¿Consideras que hay más papeles para hombres que para mujeres? ¿Y protagónicos?
- (Dirección y actuación). ¿Con quién te sientes más cómodo trabajando? (Hombres o mujeres, experiencia o sin experiencia)
- ¿Consideras que hay mujeres formándose como profesionales y técnicas que ejerciendo como tales?
- ¿Consideras que hay igualdad en el teatro?
- ¿Qué aspectos se podrían modificar a la práctica profesional teatral?

Todas las entrevistas fueron realizadas en Montevideo, y en todos los casos se mantuvo el anonimato de las mismas ya que no fue relevante saber de quién viene la información sino la información en sí misma. En la mayoría de los casos, salvo uno, las entrevistas se realizaron individualmente, con una duración mínima de 30 minutos y máxima de una hora y media. Las instancias dialógicas con las instituciones se encuentran en el Anexo 1, mientras que las desgravaciones de las entrevistas se encuentran en el Anexo 2 del trabajo

3. Instancias dialógicas con sujetos de estudio e instituciones

3.1. Los contactos de las entrevistas

Para conseguir los contactos de los profesionales que trabajan en la Comedia Nacional (CN), que, según mi perspectiva podrían resultar los más difíciles, me contacté, en una primera instancia, con Diego Acosta, Director de Comunicación de la Comedia Nacional, telefónicamente, describiéndole brevemente quien era, mi proyecto y lo que necesitaba. Una vez averiguados los horarios de atención al público, me dirigí personalmente a las oficinas de la Comedia ubicadas en el Teatro Solís. Le presenté el proyecto impreso a Diego, para que lo leyera y, luego de una evaluación, decidiera si me otorgaba los contactos o no. De ahí en más nos comunicamos por mail. Luego de una semana y media y, luego de varios recordatorios de mi parte, los contactos por fin llegaron, con lujos de detalle y con una invitación al Lanzamiento de la Comedia Nacional Cartelera 2012, en la Sala de Conferencias de la Intendencia, a la cual asistí. Al culminar la charla, Diego dispuso de su tiempo para presentarme a una serie de actores los cuales tendría que entrevistar más tarde. Así mismo, Diego se encargó de avisarles por mail a los actores, directores y rubros técnicos de la CN que una estudiante los iba a estar llamado para realizar entrevistas.

“Romina, te paso los contactos. En algunos casos me falta el mail o el teléfono, pero en la mayoría te paso las dos cosas. El elenco (y B. que aquí está en calidad de director, pero también es parte del elenco) en general ensaya de martes a sábados a partir de las 14.30hs. Los técnicos son todos contratados puntualmente para cada espectáculo. Cada uno/a tiene su trabajo y horarios distintos. Si llegás a tener alguna dificultad o resistencia avisame, pero no creo que tengas problema con nadie. Saludos y suerte!!”

Para conseguir los contactos pertenecientes a los profesionales que trabajan en la obra del Teatro El Galpón (TG), me contacté telefónicamente con la Institución, en la cual, me derivaron inmediatamente con la Gestora Cultural, Claudia Trecu, actriz de la misma obra seleccionada. Me presenté y le comenté de la investigación. Dada su disposición a colaborar, acordamos telefónicamente una fecha y lugar de entrevista. Ella se encargaría de pasarme los teléfonos de los demás profesionales que trabajaban en la obra.

En cuanto a los contactos de los profesionales del Teatro Circular (TC), la estrategia consistió también en llamar a la Institución, la cual ya me conocía por haber cursado tres años en los talleres allí dictados. Enseguida el bedelía, Martín Abdul, me paso el celular de una de mis ex profesoras y actriz, Paola Venditto, que a su vez ella me otorgaría el resto de los contactos del elenco y la dirección.

Para visualizar los contactos de las entrevistas, la fecha y lugar dónde fueron realizadas, así como su duración dirigirse al Anexo 2, Cuadro 1.

3.2. El archivo de las obras

Al igual que la obtención de los contactos para las entrevistas, el acceso a los archivos de las obras de cada institución, también se culminó sin mayores complicaciones.

Para el archivo de las obras del TC, me dirigí personalmente a la Institución en dónde, dado que me conocían y ya estaban informados de la investigación que estaba realizando (debido a las entrevistas), me habilitaron el acceso a los programas de mano de cada obra realizada entre el 2006 y 2011 inclusive. Allí me detuve unos minutos para transcribir manualmente la cantidad de hombres y mujeres que participaban en los cargos en cada uno de las producciones.

En el caso del TG, también me dirigí personalmente, y de bedelía allí me comunicaron telefónicamente con la encargada de Comunicación y Prensa del TG, Gabriela Judeikin, la cual se comprometió a mandarme la información que necesitaba por mail. Pocos días más tardes obtuve la información requerida electrónicamente.

Para las obras de la CN el proceso fue distinto. Primero me comuniqué con el encargado de Comunicación, Diego Acosta, a quien ya conocía por los contactos de las entrevistas, y se comprometió en pasarme la información vía mail, con la excepción que me

pasaría solo los nombres de dichas producciones, los nombres de los/as escritores/as y de la dirección. Luego yo tendría que buscar en la página web de la CN lo que se llama la ficha técnica de la obra, en donde se detallan quienes participan en cada cargo. Dicha indicación fue realizada, obra por obra, desde el año 2006 hasta el 2011.