

2024

ANTZERKI

ANTZERKIAREN MUNDUAN IKUSPEGI FEMINISTA SARTZEKO GIDA

FEMINISTA

BATERANTZ

ANTZERKIAREN MUNDUAN IKUSPEGI FEMINISTA SARTZEKO GIDA



2024

ANTZERKI FEMINISTA BATERANTZ

ANTZERKIAREN MUNDUAN IKUSPEGI FEMINISTA SARTZEKO GIDA

Lehenengo bertsioa katalanez 2021eko abenduan
Bigarren bertsioa gaztelaniaz eta euskaraz 2024ko apirilean

EGILEAK

Magalí Permanyer de Swert
Rocío Manzano
Eli Rius Garcia
NUS Cooperativa



MAKETAZIOA

Pau Masaló

ZUZENKETAK

Gema Moraleda

GAZTELANIAZKO ITZULPENEA

NUS Cooperativa

EUSKARAZKO ITZULPENEA

Garazi Basterretxea Barea (Pikara Magazine)

EDUKIAK CC-BY-SA (CREATIVE COMMONS) BAIMENAREN PEAN ARGITARATU DIRA

Aitortu - EzKomertziala - LanEraterririkGabe (CC BY-NC-ND)



LEHENENGO BERTSIOA

Bartzelonako Kultura Institutuaren (Institut de Cultura de l'Ajuntament de Barcelona) babesarekin



BIGARREN BERTSIOA

Artekalaren eta Eusko Jaurlaritzako Kultura Sailaren babesarekin



Arintasuna eta laburtasuna dela eta, gida honetan «genero-disidentziak» edo «disidentziak» terminoak erabiliko ditugu, sistema bitarrean eta sexu-genero indarkeria-sortzailean sartzen ez diren pertsonak definitzeko (trans, ez bitarrak, intersexualak, etab.). Horrela, gizartean ikusezinak diren errealitateak ikusarazten lagundu nahi dugu.

AURKIBIDEA

AURKEZPENA: NUS ETA ANTZERKIA GIZARTEAREN ISPILU	4
NORI DAGOEN ZUZENDUTA GIDA HAU	7
GENERO IKUSPEGIAREN INGURUKO SARRERA LABURRA	8
MATXISMOA ESZENAN: SEKTOREAREN BEREZITASUNAK	12
ANTZERKIGINTZA: IRUDITERIA BERRIAK SORTZEA	15
Gaia	15
Ikuspegia	17
Argumentuak eta trama	18
1 ariketa: zure testuak testak gainditzen ditu?	19
Hizkera	21
ZUZENDARITZA: ESZENATOKIAREN GAINEAN GUZTIA DA GARRANTZITSUA	23
Zuzendaritza, giza taldearen gidaria	23
Eszenatokiaren gainean guztia da garrantzitsua	25
2 artiketa: obra generoaren ikuspegitik begiratzea	26
INTERPRETAZIOA ETA PERTSONAIAK: GIZA MATERIALA	28
Gorputza jartzea: interpretazioa	29
Aniztasunari leku egitea: pertsonaiak	30
PROGRAMAZIOA: PAREKOTASUNAZ HARATAGO	33
KOMUNIKAZIOA: HITZETZ HARATAGO	36
Harremanak eta zaintza barne-komunikazioan	38
KONPAINIAN LAN EGITEA: KOHERENTZIA ETA ZAINZA	39
3 ariketa: Talde edo konpainia baten autodiagnosia	42
IMAGINATZEN DUZU ZER GERTATUKO LITZATEKEEN ANTZERKIAREN SEKTORE OSOA FEMINISTA IZANGO BALITZ?	43
BIBLIOGRAFIA	44
BALIABIDEAK PARTEKATUZ	44
Tesiak eta artikuluak	44
Gida eta eskuliburuak	45
Kolektiboak eta beste baliabide batzuk	45

AURKEZPENA: NUS ETA ANTZERKIA GIZARTEAREN ISPILU



NUS irabazi-asmorik gabeko kooperatiba bat gara, arte eszenikoetako eta gizarte-munduko diziplina arteko profesionalen osatutako talde batek osatua, bat-egite horretatik sortu zena: antzerkia sozializazio- eta

erlaldaketa-potentzial handia duen arte gisa ulertzen dugu, pertsonekin konektatzen duena eta ikusezin bihurtzen diren errealitateak ikusgai bihurtzeko aukera ematen duena. Duela hamar urte baino gehiagotik, gizartean garrantzitsuak diren gaiak jorrazteko eta botere-harremanak ikusarazteko eta eraldatzeko ekintza eta prozesu eraldatzaileak garatzen ditugu. 2021ean arte eszenikoei

egindako ekarpen feministen kritikaren Maria José Ragué saria jaso genuen. Ilusio handiz jaso genuen aitortza hori, feminismoak beti markatu baitu gure begirada, eta antzerkia izan baita gure tresna handienetako bat.

Hala ere, azken urteotan, esparru-elkargune horrek norabide bikoitza ere izan zezakeela (edo behar zuela) jabetu gara: bai NUSen barruan, bai gure inguruan, gero eta interes handiagoa sumatzen dugu profesionalen, konpainien eta prestakuntza-egituren aldetik genero-ikuspegia txertatzeko, bai prestakuntza-, sorkuntza- eta programazio-guneetan, bai taldeen antolaketan eta eguneroko zereginetan.

«Antzerki-espazioa errealitatearen ispilutzat hartzeari uzten badiogu, generoan oinarritu gabeko identitate berriak eraikitzeko laborategi gisa erabili ahal izango dugu, eta, prozesu horretan, antzerkiaren izaera aldatu ahal izango dugu.»

María José Ragué Arias
Ikertzaile eta antzerki-kritikaria

Orain arte, antzerkia begirada zabaltzeko tresna izan da. Begirada horrek antzerkiaren mundua ere bustitzeko unea iritsi da.

Genero Berdintasunerako Legearen¹

24. artikuluan

arabera,

Administrazioak

«emakumeek

kulturan duten

eskubidea bermatu

behar du, eta

kultura-eragiletzat

hartu behar

ditu, berezkoa

duten kultura

ikusarazteagatik».

Nahiz eta legea ez

den asko betetzen

(agerian uzten duen

bezala, Generoaren

Kultur Behatokiak²),

egia da gaur egun, lurralde askotan,

emakumeak gero eta indar handiagoz ari

direla beren espazioak eskatzen kultura-

sarearen barruan.



Legea, ordea, ez da betetzen, ezta gutxiagorik ere, eta bidegabekeria-, desberdintasun- edo abusu-egoeren aurrean, Estatuko lurralde askotan emakumeek gero eta indar handiagoz eskatzen dituzte beren espazioak kultura-sarearen barruan.

Aspaldi Mujeres y Cultura,

Dame escena edo

Institut del Teatreko

ikasleen asanblada

bezalako elkarte eta

kolektibo feministak

eta komunikabideak

(adibidez, Ara egunkaria,

kultura ataletik) ahaleginak

egiten ari dirà hainbat

kontu ikustarazteko:

batetik, antzoki publiko eta

pribatu gehienetan oraindik

ere gizonen zuzendutako

eta sortutako ikuskizunak

nagusitzen direla; eta, bestetik,

programatutako obra gehienetan betiko

genero-rol eta -estereotipoak betikitzen

direla, bai testuan, bai zuzendaritzan eta

taularatzean.

1 Katalunia. 17/2015 Legea, uztailaren 21ekoa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriarena. Kataluniako Generalitatearen Aldizkari Ofiziala, 2015eko uztailaren 21a, 6919. zk., 1-39. or. Hemen kontsulta daiteke: <<http://portaldogc.gencat.cat/ utilsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>>.

2 Generoaren kultur behatokia: <observatoricultural.blogspot.com>.

Horren aurrean, zein izan da edo zein nahi dugu izatea sektorearen erantzuna? Izenburu zehatz batean utziko dugu? Edo begiak irekitzea erabakiko dugu eta geure burua zalantzan jartzen hasiko gara gure erantzukizunaren partea geure gain hartuz?

Diskurtsoaz haratago, oraintxe kulturatik eta kulturaren berreskuratu behar dira emakumeak eta genero-identitate ez-normatiboko pertsonak, eta, aldi berean, beharrezkoa da kultura birpentsatzea, klabe feministetan eta inklusiboetan oinarrituta, antzerkiaren munduan matxismoa elikatzeari uzteko eta erreferente berriak sortzen dituen eta ikustarazten dituen espazio bat ahalbidetzeko. Horretarako, ezinbestekoa da kulturaren eta antzerkiaren munduko profesionalak genero-ikuspegia eta

ikuspegi interseksionala barneratzea, bai amateur eta profesionalen talde berriei prestakuntza ematerakoan, baita sortu eta programatzerakoan ere.

Antzerkia klabe feministetan pentsatzea da helburua. Horrek esan nahi du gaizki deitutako «emakumeen» gaiak eszenara eramaten askoz harago joatea, gaur egungo feminismoek proposatzen dituzten galdera zailak planteatzeko asmoa txertatzeko, antiarrazismoan, antikapitalismoan eta hierarkia ezan oinarrituta. Galdera horiek zalantzan jartzen dituzte genero-arauak, derrigorrezko heterosexualitatea eta pribilegioak. Era berean, parte diren pertsonen tresnak eta begirada kritikoa ematea ere esan nahi du, mainstreametik eta kontakizun patriarkaletik haratago kontakizun berriak sortzeko.



NORI DAGOEN ZUZENDUTA GIDA HAU



NUSen ezaugarri den diziplinartekotasunetik abiatuta, genero eta hezkuntza arloko esperientzia kulturarekin konbinatuz (guretzat banaezinak), «Genero ikuspegia arte eszenikoetan» prestakuntza sortu genuen 2019an. Hainbat edizioen ondoren, gida hau egitera animatu gara. Gida honek prestakuntza integratzen eta parte hartu ez duten pertsonen informazioa transmititzen laguntzeko elementu lagungarria izan nahi du, eta, aldi berean, hausnarketarako, autodiagnosirako edo barne-prozesuetan euskarri gisa erabili nahi duen edozein konpainia, eskola, areto edo kolektiborentzat tresna izan daiteke.

Bide batez, eskerrak eman nahi dizkiegu prestakuntza programatu duten guneen eta prestakuntzaren edizioetan parte hartu duten pertsona guztiei: haien esperientziak eta ekarpenak gida honen edukia aberastu dute.

Eguneroko lanean genero-ikuspegia txertatzeko tresnak eskuratzeko interesa duten antzerkiko profesionalen eta kultura-erakundeen zuzendutako gida:

- Antzerki eskolak.
- Arte eszenikoetako prestakuntzako profesionalak (amateurak eta profesionalak).
- Dramaturgiako profesionalak.
- Zuzendaritza eszenikoko profesionalak.
- Antzezleak.
- Ikuskizunen programazioko profesionalak.
- Arte eszenikoen arlo teknikoko profesionalak.
- Kulturzaleak eta kulturaren arloko profesionalak.

GENERO-IKUSPEGIARI BURUZKO SARRERA LABURRA



Genero-ikuspegia terminoak gure gizarteari begiratzeko modu bat definitzen du, generoaren eta pertsona bakoitzari esleitzen zaion identitatearen inguruan ezartzen diren botere-harremanen arabera eraikuntza soziokultural hegemonikoari¹ dagokionez. Begirada horrekin, gizarte bakoitzeko identitateei ematen zaien balio soziokulturalaren arabera sortu ohi diren egoera desorekatuez jabetu

gaitezke, eta, aldi berean, desoreka-egoera horietan hartu nahi dugun posizioari eta erantzunkidetasunari buruz hausnartu, banaka nahiz taldeka.

Sistema zisheteropatriarkal batean bizi gara, gure genero-identitateak arau bidez ordenatzen dituen, sexu-genero-sexualitatea sistema baten bidez, zeinak «gizon» eta «emakume» kategoriak soilik onartzen baititu. Kategorizazio hori jaiotzean esleitutako sexuaren arabera zehazten da (arra edo

1 Errealitate hori gorputzak modu bitarrean banatzen dituen sinesmen-sistema batean oinarritzen da. Sistema honek aukera hegemonikoak (gizona-emakumea) barrik hartzen ditu baliozkotzat, pertsonak hierarkikoki eta sozialki antolatzen ditu gizonarekin lotutako gauza guztiei pisu handiagoa emanez eta arau hegemonikoko gorputz disidenteak baztertuta eta diskriminatuta geratzen dira.

«Baina zure lanak ez al lioke onurarik ekarri beharko gizarteari? Artea ez al da gizartea eraldatzeko tresna?»

Silvia Albert Sopale

Aktore, antzerki-zuzendari, sortzaile eta arrazakeriaren aurkako aktibista feminista

emea), eta genero-identitate posible bi adierazten ditu, maskulinoa eta femeninoa, estereotipoek erabat markatuta. Era berean, arau patriarkalak zehazten du bi identitate horiek modu heterosexualean soilik erlazionatzen direla elkarren artean, gainerako dibertsitate sexualak alde batera utzita. Begirada horrek **botere eta pribilegio sozial gehiago ematen dizkie maskulinitate-ereduan sartzen diren gizonei**, eta desoreka-egoeran jartzen ditu emakumeak, pertsonen arteko eta egiturazko indarkerien bidez.

Begirada bitar horrek, halaber, ikusezin bihurtzen ditu eta indarkeria eragiten die, biologiaren eta zientziaren mesedetan, errealitate intersexualei, eta baztertu eta marginatzen ditu identitate ez-normatiboak (trans, ez bitarra, etab.) eta ez-heterosexualak ez diren desiraren orientazioak. Gertakari horrek, oraindik ere, identitate- eta sexu-karga bat utzi du eta uzten du, normatibitateak erabat diskriminatuta dituen gorputz eta pertsonen gainean.

Horrek guztiak adierazten digu eraikuntza heteronormatiboa ez datorrela bat gure gizartearen errealitatearekin, eta, beraz, berrikusi eta zabaldu egin behar dela. Horretarako, sexu- eta genero-aniztasuna naturalizatu behar da, eta onartu behar da aniztasun hori ez onartzeak botere-desberdintasuneko eta indarkeriazko



egoerak eragiten dituela geure bizitzetan. Testuinguru horretan, hurrengo urratsa da onartzea heteronormatibitatea betetzen duten pertsonen pribilegioak eta botere-espazioak dituztela gainerakoekin alderatuta, eta gogoeta egitea eta egin nahi duguna berrikustea.

Historikoki, boterearen ideia askotan abusuarekin eta moralki zalantzarriak diren beste kontzeptu negatibo batzuekin lotuta egon da. Baina boterea «egiteko gaitasun» edo «autonomia» (ahalduntzea) gisa ere uler daiteke, desberdintasunei aurre egiteko aukera ematen duten tresnak baitira.

Horrela, boterearen erabilera egokia egin daitekeela planteatzen dugunean, gure testuinguru soziokulturean esleitu zaizkigun pribilegioen kontzientzia hartzeaz ari gara, eta pribilegio horiek modu arduratsuan eta kontu handiz erabiltzeaz, besteekiko harremanetan. Gure pribilegioak

konplexua dela, eta generoarekin lotutako zapalkuntzek gizarte-zapalkuntzako beste ardatz batzuekin harremantzen direla, hala nola arrazismoarekin, klasismoarekin, kapazitismoarekin eta intolerantzian oinarritutako aurreiritzi guztiekin. Ildo horretan, begirada horri ikuspegi interseksionala² gehitzea gomendatzen dugu.

Ikuspegi hori hartzeak berekin dakar neutraltzat edo objektibotzat hartzen diren — eta, beraz, dauden genero-desberdintasunak sendotzen laguntzen duten — beste begirada batzuk indargabetzea, pertsonen aniztasuna

balioesteko ahotsak, praktikak eta egiteko moduak sartuz, eta zaintzari leku handia emanez, zentzurik zabalenean ulertuta: erritmo, komunikazio-kanal, bizi-egoera, ezagutza-ibilbide eta abarri leku eginez eta espazioa itzuliz, sistemak gutxietsi dituen errealitateak balioesteko.

Ildo horretan, gida honek proposatzen du hausnarketa- eta autokritika-prozesuak txertatzea antzerkiaren munduan, harreman- eta egitura-aldaketak egiten laguntzeko, pertsona guztiak antzerkian ekitate- eta justizia-testuinguru batean egon eta bizi ahal izan daitezen.



2 Interseksionalitatea gainjarritako edo tartekatutako gizarte-identitateak eta horien zapalkuntza-, menderatze- edo diskriminazio-sistemak aztertzea da. Teoriak iradokitzen eta aztertzen du nola hainbat kategoria biologiko, sozial eta kulturelek, hala nola adinak, generoak, etniak, klaseak, desgaitasunak, sexu-orientazioak, erlijioak, kastak, adinak, nazionalitateak eta beste nortasun-ardatz batzuek elkarrengaitan duten aldi berean hainbat mailatan. Teoriak proposatzen du beharrezkoa dela pertsona baten elementu edo ezaugarri bakoitza gainerako elementu guztiekin modu estrukturalan lotuta dagoela pentsatzea, norberaren nortasuna osorik ulertu ahal izateko. Injustizia sistematikoa eta gizarte-desberdintasuna oinarri multidimentsional batetik nola gertatzen diren ulertzeko erabil daiteke marko hau.

MATXISMOA ESZENAN: SEKTOREAREN BEREZITASUNAK

Antzerkia gure gizartearen ispilu bat da eta, ondorioz, patriarkatua beste esparru guztietan bezala sartzen da. Hala ere, aldi berean, arte eszenikoen sektorean iruditeria eta praktika (txar) batzuk mantentzen dira, emakumeen aurkako diskriminazio- eta indarkeria-dinamikak eta genero-disidentziak bultzatzeaz gain, desitxuratu eta ikusezin bihurtzen dituztenak, eta horrek zaildu egiten du horiek pairatzen dituzten pertsonen identifikazioa eta gertakarien salaketa.

Ondoren erradiografia txikia proposatuko dugu.



BOHEMIA

Kulturaren eta arte eszenikoen mundua sektore asketzat hartu izan da beti, begirada ireki eta desinhibitua duena. Sektore bohemiaren irudi horretan, gorputzarekin taburik eta lotsarik gabe lan egiten da, eta horrek zaildu egiten du abusuzko zenbait jarrera eta praktika identifikatzea eta mugak jartzea. Agerian geratu da arte-zuzendariei, Institut del Teatreko irakasleei eta kultura-zentroetako irakasleei egindako salaketekin: arteen eta kulturaren munduaren ikuspegi lerratu horren ondorioz, ez dira egitura patriarkal jakin batzuk



«Arte eszenikoetara tradizio arrazista, matxista, kolonialista eta heteronormatibo luze batetik gatoz, eta, urratsak ematen ari diren arren, oinarria astindu behar da.»

Denise Duncan
Zuzendari eta antzerkigile afrofeminista



halakotzat identifikatzen, eta, beraz, testuinguru horretan abusu-egoerak bizi dituzten pertsona askok uste dute beren gauzak direla, sektore horretan ez dela horrelakorik gertatzen edo ez direla profesional onak. Hona hemen abusuzko jarreraren eta praktiken adibide batzuk: antzezleekiko ardurarik eza korapilo-eszenetan, emakumezko aktoreen adinari eta irudiari ematen zaien garrantzia handia castingetan (paperaren eskakizunetatik harago) edo, antzerki-prestakuntzako espazioetan, iraingarriak edo umiliagarriak izan daitezkeen ariketa jakin batzuk, pertsonengana kontu handiz bideratzen ez badira.

PIRAMIDEA



Iruditeria bohemiotik haratago, eta gizarte kapitalista eta patriarkal batan barruan dauden beste hainbat sektoreen antzera, antzerkiaren munduak piramide-formako egitura du, non zuzendaritza- eta ekoizpen-figurek, tradizionalki gizonak edo maskulinitasun hegemoniko eta burgesaren balioei lotutako egiteko moduak dituzten pertsonak, botere handia duten. Horrela, lan egiteko moduak ezartzen dira, askotan autoritarioak, beste edozeren gaintetik arrakasta bilatzen dutenak eta emozioak eta gatazkak ikusezin bihurtzen dituztenak.

BIKAINASUNA, JEINUAK ETA SORMENA

Bikaintasuna lortu beharreko balio maximotzat jotzen duen testuinguru batean bizi gara.

Bestalde, sormena giza izaeraren dimentsio unibertsala den arren, oraindik ere bi sormen mota bereizten dira: alde batetik, letra larriz idatzitako sormena dugu, berrikuntzarekin eta ikerketa zientifikoarekin, arkitekturarekin, filosofiarekin edo arteekin lotutakoa, eta bestetik, letra xehez idatzitakoa, eguneroko bizitzako arazoak konpontzearekin lotutakoa.

Dikotomia honen ondorioz, pertsonak sormena garatu behar dute diziplina batean parte hartzeko, eta, horrez gain, originaltasuna eta balioa aitortu behar die gizarteak. Mihaly Csikszentmihalyik «sormenaren locus» kontzeptuaz hitz egiten duenean dioen bezala: «Sormena ez da pertsonen buruan sortzen, pertsona baten pentsamenduen eta testuinguru soziokultural baten arteko elkarreraginean baizik».

Horrela, bikaintasuna lortzeko, ez da nahikoa obra bat kulturaren diziplina edo alor batean

sartzea; beharrezkoa da, halaber, arlo edo diziplina horrek bere egitea, eta, hori gerta dadin, beharrezkoa da eremuko zaindarien, Csikszentmihalyik definitzen dituen bezala, hau da, adituek onartzea obra hori diziplinaren parte izatea eta obrak diziplina aldatzea.

Baina ez dezagun ahaztu baliotsuaren definizioa, merezi duena edo merezi ez duena, ikuspegi patriarkal batetik egin dela, eta horrek elikatzen dituela, alde batetik, «jenioen» elezaharrak, zeinak — a zer ustekabea! — beti baitira gizonak, eta, bestetik, zaildu egiten duela emakumeek eta genero-disidenteeek sormenaren lokusean sarbidea izatea eta erreferente izatea.

«10 BAT DUZU»

Antzerki eskolen edo prestakuntza-espazioen ezaugarrietako bat da, sarritan, irakasleek etorkizunean lana ematen

dietela ikasleei. Horren ondorioz, areagotu egiten dira irakasleen eta ikasleen artean beti egoten diren botere-desorekak, eta horrek harremanak (edo harreman-itxaropenak) sortzen ditu ikasgeletatik kanpo. Horrek askotan desoreka horiek areagotzen ditu, bai irakasleen botere-gehiegikeriengatik, bai biktimen isiltasunagatik, askotan isildu egiten baitira «sektoretik kanpo» geratzeko beldurragatik.

Hurrengo ataletan, antzerkiaren munduan matxismoa nola sartzen den azaltzen duen erradiografia honekin jarraituko dugu. Bertan, sektoreko lanbide eta rol desberdinez hitz egingo dugu, guztiak elkarrentzat ezinbestekoak izan arren, batzuetan esplizitua den eta beste batzuetan itxurazkoa den horizontaltasunaren azpian «ezkutatuta» egon diren eta dauden hierarkiez.



ANTZERKIGINTZA: IRUDITERIA BERRIAK SORTZEA



Dramaturgian genero-ikuspegia sartzea askotan «feminitateari buruzko» gaiak lantzearekin lotzen da, edo pertsonaiek izango duten hitz egiteko modua erabiliko dugun hizkuntzan arreta jartzearekin. Baina antzerki feministaz ari bagara, urrats bat harago joan behar dugu, lantzen duten gaia edozein dela ere, estereotipo matxistak hausten dituzten eta iruditeria eta erreferente berri askotarikoagoak eta bidezkoagoak sortzen laguntzen duten testu feministak sortzeko.

Hori lortzeko, interesgarria iruditzen zaigu idazten hastean kontuan hartu

beharreko lau elementu berrikustea: gaia, perspektiba, argumentua eta trama, eta hizkuntza. Aurrerago hitz egingo dugu pertsonaien eraikuntzari buruz, «Interpretazioa eta pertsonaiak» kapituluan.

GAIA

Historikoki, mundua beti azaldu izan da gizon zuri europar eta goi mailakoaren ikuspegitik, eta horrela bihurtu dira begirada hori eta haren bizipenak «gai unibertsalak». Adibide batekin hobeto ikusiko dugu. Gerra beti azaltzen da lubakietan borrokatzen

«Uneren batean pentsatu izan dut: egin al dezaket antzerkigintzarik soilik feministak ez diren gaiez, antzerkigintza feminista izaten jarraitu arren?»

Carla Rovira

Aktore eta sortzailea

denaren edo erabaki estrategikoak eta politikoak (gizonak) hartzen dituenaren ikuspegitik, eta inoiz ez etxean geratzen diren emakumeen eta haurren bizipenetatik, edo zaintzen ikuspegitik. Hala ere, gizonak azaldutako gerra gai unibertsaltzat hartzen da.

Horrek agerian uzten du ikusezin bihurtu diren emakumeen gaiak, ahotsak eta begiradak berreskuratu eta ikusarazi behar direla. Zoritxarrez, berreskuratze horiek, guztiz ezinbestekoak, «emakumeen gaitzat» hartzen dira askotan, eta horren ondorioz, beste behin ere, gizonak ez dira interpelatuta sentitzen.

Ideiak emateko, ikus ditzagun gutxi aztertu edo gutxietsi ditula uste dugun hainbat gai:

- **Feminitatearekin lotutako gaiak:** fikzioaren munduan gutxi aztertu diren eta iruditeria berriak sortzeko beharrezkoak diren gaiez ari gara. Hona hemen unibertso honetan murgildu diren antzezlanen adibide batzuk: A Panadaría konpainiaren *As que limpan*, zoru garbitzaileen lan-eskubideak aldarrikatzen dituen; Silvia Agüeroren *No soy tu gitana*, emakume ijitoen irudi publikoaren ibilbide historikoa egiten duena; edo Eguzki Zubiaren *Mi tercer acto*, aktore izanda zahartzeak suposatzen duenaz hitz egiten duena.
- **Generoarekin lotutako gaiak:** horrekin feminismoak lantzen dituen gaiak zuzenean jorratzeaz ari gara. Hona hemen norabide horretako ikuskizunen adibide batzuk: Pamela Palencianoren *No duelen los golpes*, bikotearen barneko indarkeria matxistaz hitz egiten duena, patriarkatuaren analisia eginez; A Panaderiaren *Elisa eta Marcela*, ikusezintasun lesbikoari buruz hitz egiten duena; eta *Lur Xake* produkzioak infanzia transei buruz egindako antzezlan.



- **Maskulinitateari ikuspegi feminizatu edo trans pertsonak kontuan hartzen dituen ikuspegi batetik begiratzea:**

kasu honen adibide bat Stefano Massiniren *Ladies football club* izango litzateke, emakumeen futbolaz hitz egiten duena, beti gizonen ikuspegitik jorratu izan den kirola; Bea Insaren *Contado por ellas* ere lan garrantzitsua da, gerrari buruz emakumeen ikuspegitik hitz egiten duena, edo Hortzmuga Teatroa konpainiaren FEMMES. Bertan, adineko emakumeek espazio publikoan (tradizionalki gizonen okupatutako espazioak) egindako protestak kontatzen dituzte.

- **Klasikoen berrikusketa:** atal honen adibide dugu *Yerma*, Dramática errantek egina edo Voadoraren *Otello*, zeinak testua moldatu duen eta obrako emakumezko pertsonaiak erdigunean jartzen dituen.

Illo horretan, emakumeei, genero-disidentziei edo feminitateari lotutako gaiak jorratzen ez dituzten testu feministak egin daitezkeela gogoratu behar da. Hona hemen adibide batzuk: *Transir*, Rojo telón; *El patio de las moreras*, Vaivén Produkzioak edo Olatz Gorrotxategiren *Mierda de Ciudad*.

IKUSPEGIA

Gaia erabakitzerakoan, interesgarria da planteatzea zelako harremana duen idazleak gaiarekin, zergatik kontatu nahi duen istorio hura eta zer begirada edo ikuspuntutatik egingo duen.

Adibidez, pentsa dezagun gizon zuri, zis eta heterosexual batek emakume

migratuei buruzko istorio bat kontatu nahi duela. Hortik abiatuta, bere buruari galdera hauek egin beharko lizkioke:

- Ez al lukete emakume migratuek kontatu beharko beren istorioa? Zapalkuntza jasaten duenak bakarrik al du bere inguruko gaiei buruz idazteko eskubidea?
- Antzerkigilea salbatzaile zuriaren roletik ari da (modu kontzientean edo ez)? Rol honek ez al du arrazakeria betikotzen? Geruza bat gehiago eskaintzen duen leku batetik enfokatzeko gai al da?
- Zergatik ez du aipatzen, emakume migratuei buruz hitz egin beharrean, gizon zis europarrek gaian duten erantzukizuna? Ez al da interesgarriagoa norberaren rola zalantzan jartzea gatazka edo egoera baten alde pribilegiatuan zaudenean?
- Zapalduen bizitzako istorioetan inspiratzen bada eta landa-lana egiten badu, zer errekonozimendu emango



die? Hauen izenak agertuko dira kredituetan?

Horri dagokionez, interesgarria da eztabaidatzea ea edonork idatz dezakeen edozein gairi buruz. Gure ikuspuntutik, garrantzitsuena ez da nork idatz dezakeen eta nork ez, baizik eta nondik idazten duen, bere ikuspegia.

Zapalkuntzaren eta gizarte-diskriminazioaren ardatzekin lotutako gaiak jorratu nahi ditugunean (trans pertsonak, arrazializatuak, etab.), tranpan eror gaitezke zapalduetako kolektibo «ahotsa eman» edo ikusarazi nahi izateko, kontuan hartu gabe ahotsa badutela, eta agian beharrezkoa dena espazioak izatea eta aintzat hartzea dela. Gainera, askotan ez dugu haien bizipenak benetan atzemateko gaitasunik, eta kolektibo minorizatuen biktimizazioan eta parte diren pertsonen eta haien bizipenen homogeneizazioan erortzen gara.

Ildo horretan, planteatzen ditugun galderak mahai gainean dauden eztabaidak dira, baina gure ikuspegitik, garrantzitsuena ez da erantzun azkar bat ematea, baizik eta, idazterakoan, «ni subjektuarekin» eta gure pribilegio-lekuaren kontzientziarekin konektatzen ote garen planteatzea. Hortik aurrera, eztabaidan parte hartu beharko da eta erabaki bakoitza ahalik eta kontzientzia handienarekin hartu beharko da.

Batzuetan, enkargu batetik abiatuta egiten dugu lan. Kasu horietan, gerta daiteke beste batek erabakitzea zertaz eta nola hitz egingo den. Testuinguru horretan, nahiz eta ekintzarako tarte txikiagoa izan, interesgarria

da begirada aktibatzea eta gure burua zalantzan jartzea, enkargua nork egiten duen kontuan hartuta.

ARGUMENTUA ETA TRAMA

Virginia Woolfen *Gela bat norberarena* saiakeran jada kritikatzeko fikziozko literaturaren zatirik handienez pertsonaia femenino baten presentziak pertsonaia maskulino batekin zuen loturari bakarrik erantzuten ziola, eta, beraz, pertsonaia femeninoaren garrantzia lotura horretatik zetorrela. Tramei erreparatzen badiegu, askotan, maskulinitasunarekin eta feminitatearekin lotutako genero-estereotipoetan eta patriarkatuak eta emakumeen arteko harremanak (menderatze-mendekotasuna, maitasun erromantikoa, jeloskortasunaren kudeaketa, eta abar) markatzeko moduetan oinarritzen dira istorioan agertzen diren harremanak eta elementuak.

Urteetan zehar — eta, batez ere, zinemaren esparruan —, hainbat test edo arau-multzo agertu dira, eta horiei esker, sakontasun handiagoz edo txikiagoz ebaluatu ahal izan da filmetan eta beste medio batzuetan, hala nola komikietan, antzezlanetan eta abarretan dagoen matxismoa. Ezagunenetako bat Bechdelen testa da, eta honako hiru irizpide hauek proposatzen ditu film batean edo fikziozko edozein lanetan generoen arteko aldea zehazteko:

- Gutxienez bi pertsonaia emakumezko agertzea;
- Uneren batean pertsonaiek haien artean hitz egitea;

1 ARIKETA

Zure testuak testak gainditzen ditu?

Test batean oinarritutako analisi-ildoari jarraituz, trametan eta argudioetan pentsatzeko baliagarriak izan daitezkeen irizpide gehigarri batzuk utziko dizkizugu.

*** OHARRA ***

Irizpide horiek zinemaren mundurako bereziki egindako testuetan oinarritzen dira. Gure asmoa ez da zuzenean antzerki-testuetan aplikatzea, zaila izan baitaiteke, baizik eta tramen inguruko hausnarketa sustatzea. Kontuan izan behar da testuek adierazten dituzten estereotipoak eta kliseak ikuspegi zuritik egiten direla. Hausnarketari arrazakeriaren aurkako begirada eranstera animatzen zaituztegu.

Trinityren sindromea

Irizpide honek pertsonaia femenino indartsu, gai eta independentearen estereotipoa deskribatzen du, zeinak, tramaren puntu jakin batetik abiatuta, protagonismoa, lidergoa edo boterea galtzen duen, pertsonaia maskulinoari pasatzeko.

Adibideak: Trinity *Matrix* filmean eta Beatriz Shakespeareren *Mucho ruido y pocas nueces* antzezlanean.

Dontzeila arriskuan

Arriskuan dagoen dontzeila klise narratibo bat da, eta emakume gazte, xalo eta erakargarri bat islatzen du, istorioko bilauaren eskuetan arriskuan dagoena eta heroi batek erreskatatu behar duena. Normalean, pertsonaia femeninoak heroiaren maitasun-interesa ere gorpuzten du; horrela, heroiaren sentsibilitatea adierazi daiteke haren maskulinitasuna mindu gabe.

Anita Sarkeesianek (*History vs Women* liburuaren egile den kazetari kanadarra) dioen bezala, emakumezko pertsonaiak «dontzeilak» direnean, haien borondatea ezabatzen da eta biktima izatera mugatzen dira. Horrela, intimitatea, maitasuna edo harreman erromantikoak emakumeen ahalgabetzetik eta biktimizaziotik loratzen diren elementu gisa kokatzen dituzten narratibak oso kezkarriak dira. Izan ere narratiba hauek

emakume zaurgarriak, pasiboak edo mendekoak beren ezintasunagatik nolabait desiragarriak direla defendatzen duen ideia orokortu eta atzerakoia indartzeko joera dute. Argudio hori bereziki arriskutsua da, **maitasun-harremanetako botere-desorekak erakargarriak, espero daitekeenak edo normalak direla** esaten duen ideia betikotzen duelako.

Adibideak: Lois Lane (*Superman*), Olivia (*Popeye*), *Loti ederra* istorioaren protagonista, William Shakespearek idatzitako *El amansamiento de la fiera* antzezlanaren argumentoa, *Pretty Woman* pelikulan Julia Robertsek antzeztan duen pertsonaia.

Manic Pixie Dream Girl edo Amelieren sindromea

Irizpide honek gizonezko protagonistaren bizitzan sartzen den pertsonaia femenino magiko eta bakarraren estereotipoa deskribatzen du, bere munduari buelta emateko eta bizitzeko fedea eta poza berreskuratzen laguntzeko.

Emakumezkoak pertsonaia estatikoak dira istorioan (ez dute eboluzionatzen), eta traman duten funtzio bakarra gizonei laguntzea da (askotan pertsonaia maskulino malenkoniatsuak, deprimituak, etab.).

Adibideak: Amelie, *Olvídate de mí* pelikulako Clementine, Susan Vance (*La fiera de mi niña*) edo Ramona Flowers *Scott Pilgrim contra el mundo* filmean.

Pitufinaren printzipioa

Irizpide hori Katha Pollittek (saioegile eta kritikari estatubatuarra) proposatu zuen, eta fikziozko kontakizunetan gizonezko pertsonaien artean emakume bakarra sartzeko joera deskribatzen du. Pertsonaia femenino hori definitzen duen ezaugarria feminitatea da soilik, eta mezua argia da: gizonak araua dira, emakumeak, desberdintasuna; gizonak gizabanakoak dira, emakumeak, pertsonaia tipoak. Gainera, emakume hori izaten da taldearen interes erromantikoa edo «ama postizoa».

Adibideak: April (*Las fabulosas tortugas ninja*), Penny (*Big Bang Theory*), Leia printsesa (*Stars Wars*), Skye (*La patrulla canina*), Edurnezuri edo Hermione (*Harry Potter*).

- eta haren solasaldia gizon ez den zerbaiti buruzkoa izatea. Irizpide hori ez da soilik harreman erromantikoetara mugatzen, gizon baten inguruko edozein elkarrizketara baizik (adibidez, bi ahizpa aitaz hitz egiten).

Gaur egun test hori apur bat zaharkitua dagoela dirudien arren, gaur egun oraindik ere fikzio batzuetan pertsonaia femeninoen presentzia oso mugatua dago eta ekintzari bide emateko bakarrik erabiltzen da, edo, M^a Isabel Veiga Barriok bere tesian¹ azaltzen duen bezala, muntaia baten protagonismoa gizon batena denean, agertzen diren pertsonaia femeninoek, nahiz eta kasu batzuetan tramaren amaierarako garrantzitsuak izan, askotan ez dute horretan paper garrantzitsurik hartzen, beren ekintzak bestearengatik eta bestearentzat egiten dituztelako.

Azkenik, xehetasunei ere arreta eskaini nahi diegu. Askotan gertatzen da trama nagusia eta protagonistak asko lantzen ditugula, baina bigarren mailako xehetasun eta trametan perspektiba galtzen dugula edo gauzak egintzat ematen ditugula. Publikoarentzat denak esan nahi du, denak zabaltzen eta

erreproduzitzen ditu esanahiak edo erreferente berriak sortzen ditu!

HIZKERA

Hizkera eta komunikazioak garai eta testuinguru bakoitzeko errealitatea erreproduzitzen dute, eta, aldi berean, aldaketak sortzen lagun dezakete. Gizarte patriarkal batean bizi garela kontuan hartuta, ez da harritzekoa historikoki genero maskulinoaren erabilera generiko gisa normalizatu izana, eta gaur egun ere hizkuntzaren erabilera sexistak betikotzea, emakumeak umetu edo mespretxatzen dituztenak eta beste genero-identitate batzuk ikusezin bihurtzen dituztenak. Horrek askotariko imaginario eta erreferenterik ez izatea eragiten du.

Horri erantzuteko, lengoia edo komunikazio inklusiboa sortu da. Haren helburua da genero-identitateek emandako mezuetan duten presentziari garrantzia ematea, eta pertsonen duintasunari eragin diezaioketen edo estereotipo sexistak transmititzen dituzten irudiak erabiltzea saihestea. Pertsonak izendatzeko modua kontuan hartzen duten terminoak erabiltzen arreta jartzea, konnotazio negatiboa duten hitz eta esamolde jakin batzuetatik ihes egitea eta lotura jakin batzuk saihestea, funtsezko urratsak dira aniztasuna jaso eta aitortzeko.



1 Veiga Barrio, M.^a Isabel. (2010). *La construcción de las relaciones de género en el teatro andaluz contemporáneo*. [Doktoretza-tesia]. Granadako unibersitatea. Ikus: <<https://digibug.ugr.es/handle/10481/4926>>.

Dramaturgiaren munduan, beste esparru batzuetan bezala, hizkuntza inklusiboaren erabilerak eztabaida handiak piztu ditzake horrek sorkuntza mugatzen duen edo beharrezkoa den «politikoki zuzena» den (hizkera) erabiltzea. Gure ikuspuntutik, garrantzitsuena ez da galdera horiei erantzutea, beste behin ere genero-ikuspegian sakontzea baizik, testuak idazterakoan erabakiak kontzienteki hartu ahal izateko (eta ez inertziaren ondorioz).

Kontuan izan beharreko puntuak:

- Sorkuntzaren eta iruditerien erreproduzioaren erantzule gara.
- Gure inertziak berrikusi ditzakegu.
- Badago hizkera inklusiboa erabiltzen duen jende asko. Informatzea ezinbestekoa da!
- Begirada hori txertatzeak ez du esan nahi pertsonaia guztiek modu inklusiboan hitz egin behar dutenik, baizik eta dramaturgia egiten duen pertsonak kontzientziaz aukeratzen duela hizkera.

Hizkera inklusiboa erabiltzeko gako batzuk:

- Batzuetan uste dugu euskaraz hitz egiten dugunean ez dugula generoa kontuan izan behar, artikulua generikoa dugulako. Hala ere, badaude generoa adierazten duten hitzak «neskak, mutilak, andereino, gizon...» Saiatuko gara izen generiko edo kolektiboak erabiltzen edo jendea bere izenez deitzen. Gai honetan sakontzeko.
- Pertsonen trataeran desorekak sahistuko ditugu. Adibidez «Estreinaldira Garcia-Pujol familia etorriko da», «Estreinaldira Garcia jauna eta bere emaztea etorriko dira» esan ordez.
- Diskriminazioa eragiten duten esakerak sahistea. Adibidez, «Dendara joango naiz erostera» en lugar de «Pakienera edo txinatar dendara» esan ordez.
- Gaiari gehiago sakontzeko Pikara Magazinek Euskal Herriko Unibertsitatearekin batera egindako Euskararen erabilera inklusiboa² gida gomendatzen dizuegu.



ZUZENDARITZA: ESZENATOKIAREN GAINEAN DENA DA GARRANTZITSUA



Bai produkzio-aurrekontu ona duten muntaia profesionaletan, bai aurrekontu prekariagoekin egindako ikuskizunetan, zuzendaritzaren figurak botere handia izan du beti. Antzerki-muntaiaren barruan sormenari lotutako erabakiak hartzearekin zuzenean lotzen den rol baten aurrean gaude, eta eragin handia du obrak transmitituko dituen mezu eta iruditerietan, bai eta antzezleen eta eszenaratzean parte hartzen duten gainerako profesionalen lanean ere (eszenografia, jantziak, argiztapena, soinua, ekoizpena, etab.).

ZUZENDARITZA, GIZA TALDEAREN GIDARIA

Kontuan hartu beharreko
puntuak

- Lidergo motak.
- Rolaren mugak: non hasten da eta non amaitzen da zuzendaritzaren boterea?
- Boterea erabitzeko moduak: giroa eta lan egiteko moduak.

Zuzendaritzaren zereginak eta erantzukizunak «lantoki» horretarako «ofizialki definitutakoak» izan arren, sarritan, zuzentzen duen pertsona giza taldearen liderra

«Zuzendaritza eszeniko feministak ez zuen “garaiazen araberako” ikuspegi “berri” zein “apurtzailerik” eman. Ekarri diguna izan da zuek munduari gure begiekin begiratu ahal izatea behinoz. Eta hau garrantzitsua da. Eta presazkoa.»

Raquel Loscos
Zuzendari eta antzerkigilea

(eta autoritate nagusia) ere izaten da. Horrela, botere-rol bat sortzen da, eta, sarritan, taldearen lan egiteko moduak markatzen ditu, modu kontzientean edo ez hain kontzientean: funtzionamendua, lan-giroa eta balio-eskala, besteak beste.

Esan bezala, boterearen ideia abusuarekin, hierarkiarekin eta autoritatearekin lotuta egon da historikoki, eta, horren ondorioz, pertsona askok harreman txarra dute kontzeptu horrekin. Antzerkiaren sektorean ere betikotzen da iruditeria hori. Bestalde, eta paraleloan, patriarkatuak botere eta pribilegio gehiago ematen dizkie historikoki eta gaur egun oraindik ere zuzendaritza-rolak gehien betetzen dituzten gizonei (adibideak 2. irudian).

Hala, ez da harritzekoa obra batek ematen dituen mezuei buruz edo hura sortzeko lan egiten den moduari buruz hitz egiten dugunean logika patriarkalak agertzea, hala nola: lidergo autoritarioak, gizonen ahotsak gehiago entzutea eta horiei balio handiagoa ematea, emakumeak infantilizatzea eta sexualizatzea, pertsona trans edo ez-bitarrak ikusezin bihurtzea, edo lan-eremuetan zaintza-neurririk edo bizitzarekiko kontziliaziorik ez txertatzea. Puntu horri buruzko xehetasun gehiago emango ditugu «Konpainian lan egin» kapituluan.

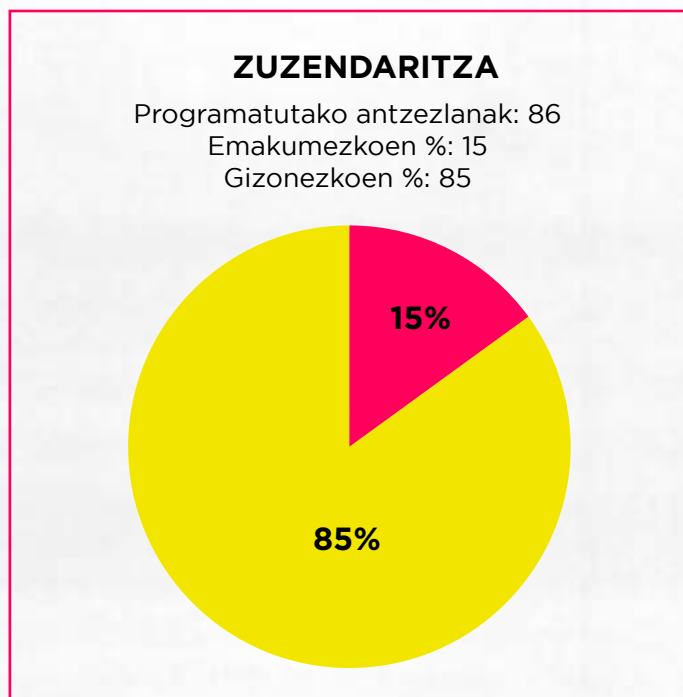


Figura 2. Fuente: *¿Dónde están las mujeres en las artes escénicas? Temporada 2018-2019*. Clásicas y Modernas, asociación para la igualdad de género en la cultura. Fundació SGAE.

iruditerian (eta praktikan) zuzendaria izaten dela etorkizunean beste antzezlan batean antzezleei lana emango diena. Ideia horregatik, zuzendaritza-rola lan-espazio eta -ordutegietatik kanpo ere mantentzen da, adibidez, jatetxe batean bazkaltzeko orduan. Horren arrazoia da sektoreko pertsonak badakitela, antzerkia bezalako mundu ezegonkor batean, non ia ez dagoen casting irekirik, «harreman onak» ezartzeak ateak irekitzen dituela.

Dinamika horiek hierarkia handiak ezartzen dituzte eta beren jardun-eremuak itxuragabetzen dituzte, botere-abusuaren logikak errepikatuz eta, edozein arrazoi

dela ere, lan-eremuetatik kanpo harremanik nahi ez duten edo izan ezin duten pertsona guztiak alde batera edo bazterretan utziz. Iruditeria eta dinamika horietaz jabetzea da horiek aldatzeko lehen urratsa.


ESZENATOKIAREN GAINEAN GUZTIA DA GARRANTZITSUA

Kontuan izan beharreko puntuak

- Zuzendaritza, sormen prozesuaren azken begirada: mezuak eta estereotipoak antzezlanean.
- Taularatzea: eszenatokiaren gainean xehetasun bakoitzak asko esan nahi du.

Zuzendaritza obrak transmitituko dituen mezu eta iruditeriak bermatzen dituen figura denez, garrantzitsua da zuzendaritza figurak logika patriarkalak modu inkontzientean errepika ez ditzan zaintzea. Antzemateko ariketa on bat da obra begiratzea pertsonaien genero guztiak trukatzuz: hori egitean, barregarriak edo zentzugabeak diruditen uneak identifikatzen badira, zalantzan jarri behar da hori genero-estereotipoekin lotuta dagoen. Adibidez: pertsonaia femenino bati keinu oso sentsual edo probokatzaile bat eskatzen badiogu pertsonaia femenino izateagatik bakarrik, ez eszenak hala eskatzen duelako, pertsonaia maskulino batengatik aldatzen dugunean keinuak barregarriak izan daitezke. Horrek argitu dezake feminitatearekin lotutako zer estereotipo erreproduzitzen ari garen.

Tramari eta pertsonaiei ematen diegun intentzionalitatearekin batera, zuzendaritzak gogoratu behar du eszenatoki baten gainean jartzen den guztia, txikia eta hutsala izanda ere,



sinboloa dela, eta ikusleak, automatikoki, hura irakurtzeko eta gainerako sinboloen aldean esanahia emateko beharra pizten duela. Hori kontuan hartzea funtsezkoa da ulertzeko, batzuetan, taularatzeak (keinuak, jantziak, eszenografia, etab.) testuak esplizituki dioenaren kontrako mezua eman dezakeela. Horren adibide da testu oso feminista duen obra bat egitea eta pertsonaia femeninoa biluzik egotea, obrak hala eskatu gabe. Kasu honetan, diskurtso feministak talka egingo luke pertsonaiarekiko begirada sexualizatzailearekin, hau da, testu feminista bat izango genuke, eta, aldiz, baliogabetzen duen taularatze bat, matxista ere izan daitekeena. Ildo horretan, zuzendaritza-erabakiak kontzientziaz hartzea da garrantzitsuena, elementu bakoitzaren esanahia berrikusita eta oraindik ere irauten duen iruditeria bitarra eta sexista oso kontuan hartuta.

Esan berri dugun guztia kontuan hartuta, gure ustez, zuzendaritza-rolean genero-ikuspegia txertatzeko beharrezkoa da ondo bereizitako bi eremu kontuan hartzea: alde batetik, artistikoa, gure muntaketarekin zer mezu transmititu nahi dugun erabakiz eta generoa dela eta estereotipoak eta diskriminazioak erreproduzitzen dituzten elementuak ez aukeratzea berrikusiz, eta, bestetik, erlazonala, gure lidergo-estiloa eta lan egiten dugun taldearekin ezartzen dugun harremana berrikusiz. Bigarren alderdi horretan sakonduko dugu «Lagunartean lan egitea» kapituluan.

2 ARIKETA

Antzezlana ikuspegi feministatik begiratzea

Ariketa honen helburua ikuskizun bat zuzentzeko gure begirada entrenatzea da. Pentsatu zuzendu duzun lan batean, eta hausnartu, genero-ikuspegitik, honako item hauei buruz:

Taldearen liderra

- Konfiantza-giroa sortu duzu lantaldean, mundu guztiak bere iritziak errespetuz eman ditzan? Praktikatu autokritika, proiektua gainerako pertsonen ikuspegitik behatzeko.
- Nola antolatu dituzu sorkuntza/entsegu saioak? Zaintza neurririk hartu duzu?
- Laneko espaziotik kanpo, zure rola erabili duzu lanaren ingurukoak ez diren gauzak egiteko?

Antzezleak

- Zelan erabaki duzu zeinek antzeztuko duen pertsonaia bakoitza? Zeintzuk irizpide jarraitu dituzu? Testuak baldintzatzen ditu irizpide horiek?
- Zeintzuk dira hautatu dituzun antzezleen gorputzen ezaugarriak? Gorputz aniztasuna ikusten da taula gainean?
- Argibideak ematen dituzunean, guztiei berdin hitz egiten diezu? Pentsatu hitzen hautaketa, trataera, entonazioa, etab.
- Aktore emakumeei hitz egiten diezunean, infantilizatzen dituzu? Horren ildotik, desberdin zuzentzen zara antezleengana generoaren arabera?
- Mespretxuz hitz egin ohi duzu?
- Arazoak dituzu ezinegona kudeatzeko?
- Zerbait gustoko ez baduzu edo nahi duzun bezala ez bada egiten, zelan komunikatzen duzu?
- Adiago entzuten dituzu gizonen ideia edo erantzunak?
- Antzezten duten paperaren arabera desberdin tratatzen dituzu pertsonak? Gizon batek emakumezko pertsonaia bat antzezten duenean, desbedin hitz egiten diozu?

Pertsonaiak

- Zenbat pertsonaia dira gizonezkoak? Eta emakumezkoak?
- Badaude pertsonaia ez-bitarrak?
- Zer zentzu hartzen du obrak pertsonaien generoak trukatzuz gero?
- Zenbat denbora dago taula gainean pertsonaia bakoitza?
- Zenbat erreplika dituzte pertsonaia gizonezkoek? Pertsonaia

emakumezkoen erreplikekiko proportzionalak al dira kopuruz?

- Nolakoak dira pertsonaia bakoitzaren keinuak eta ahotsaren tonua?
- Ba al dago pertsonaia doan sexualizatzen dituen eszenarik? Justifikatu gabeko korapilorik? Zein da korapilo horiek antzezten dituen pertsonaiaren generoa?

Jantziak

- Nolakoak dira gizonezkoen, emakumezkoen eta pertsonaia ez-bitarren jantziak? Estereotipo sexistak erreproduzitzen dituzte?
- Jantziak erabiltzen dituzu pertsonaiaren generoari buruzko informazio gehiago emateko? Adibidez, takoiak edo bestelako osagarriak (adibidez, lepokoak) jartzen dizkiezu emakumezkoen zuzenean?

Eszenografia

- Ze giro sortzen duzu pertsonaia bakoitzarentzat? Pentsatu eszenografian, atrezzoetan, etab.
- Zeintzuk espazio, forma edo kolore erabiltzen dituzu eszenografian? Zeintzuk mezu transmititzen dituzte generoari lotutako rol edo estereotipoen erreparatuta?

Argiztapena

- Zer motatako jokoak sortzen dituzu koloreen eta giroen bidez?
- Argiztapena erabiltzen duzu ikusleriarengan genero rol edo estereotipoekin lotutako emozioak pizteko?

Musika eta soinuak

- Zeintzuk giro sortzen dituzu musikaren bidez? Nolako harremana dute giro horiek pertsonaiekin eta hauen generoekin? Femitareekin/maskulinitatearekin lotutako musikak erabiltzen dituzu?
- Abestiak aukeratzerakoan kontuan hartu duzu letrek patroia sexista edo matxistak edo maitasun erromantikoaren mitoak ez erreproduzitzea?



INTERPRETAZIOA ETA PERTSONAIAK: GIZA MATERIALA

Antzerkiaren munduan zein borroka feministetan, gorputza elementu nagusi eta garrantzitsuena bihurtzen da. Antzerki-muntaia batean, «elementu asko bazter daitezke, baina antzezlerik gabe ezin da antzezpenik egon»¹. Aldi berean, gorputza munduan izateko eta egoteko bidea da, eta historikoki bertan inskribatu, eraiki eta berreraiki dira genero-desberdintasunak.

Horrela, urteetan zehar gorputza ekoizpenerako, botererako, nortasun pertsonalerako edo zapalkuntzarako tresna gisa adierazi den bezala (besteak beste), gaur egun pentsamendu eta ekintza feministek sexu-genero sistema bitarra zalantzan jartzen duten elementu

nagusietako bat bihurtzen dute gorputza. Ildo horretan, emakumeen eta gizonen gorputzak agertokian nola aurkezten eta irudikatzen diren funtsezko elementua da generoarekin lotutako eredu patriarkalak betikotzeko edo eraldatzeko orduan.

Gorputzei buruz hitz egiten dugunean, M^a Isabel Veiga Barriok doktorego-tesian² egiten duen hurbilketa oinarritzen gara. Tesiak bi alderdi biltzen ditu. Alde batetik, **gizarte-gorputza**, hau da, interpreteak gorputzaren eraikuntza kulturalak biltzen ditu, zeinak kultura eta testuinguru jakin batean bizi diren subjektu gisa gorputzen dituzten. Bestetik, **irudikatutako gorputza**, taula gainean agertzen diren pertsonaia femeninoak eta maskulinoak eraikitzea.

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

2 Veiga Barrio, M^a Isabel. (2010) *La construcción de las relaciones de género en el teatro andaluz contemporáneo*. [Doktoretza-tesia] Granadako unibertsitatea.

«Zergatik izan behar dugu, bada, emakumezko pertsonaia gehienok gorputz indargabeko inozo delikatuak? Zergatik abiatu behar dugu EZ-EKINTZATIK? Objektua izateaz, eta ez subjektua? Sakondu nahi dugu, gatazkaren sortzaile izan, eta ez bakarrik gatazka jaso.»

Júlia Barceló
Aktore eta zuzendaria

GORPUTZA JARTZEA: INTERPRETAZIOA

Eredu patriarkalak bere arau estetikoak betetzen dituzten gorputzak bakarrik sustatzen ditu eta hartzen ditu «baliozkotzat», eta askoz exijentzia, epai eta zapalkuntza handiagoa egiten du emakumeen gorputzean. Horrek eredu irrealak, eskuraezina eta lotsagabea sortzen du eta identitaterako eta baloraziorako elementu nagusia ere baden eredu baterantz bultzatzen ditu.

Gizarte honetan bizi garen guztiok estetika kanon horiek betetzeko presioa jasotzen dugun arren, aktoreen kasuan, beren lantresna denez, funtsezko elementu bihurtzen da gorputza. Castingetan, interpreteek paper bat egiteko dituzten gaitasunak eta trebetasunak erakusten dituzten unean, emakumezko aktoreak, gizonezko lankideak ez bezala, eszenaratzeagatik ez ezik, beren adinaren eta erakargarritasun fisikoaren arabera ere baloratzen dira, horiek baitira, kasu askotan, aukeraketa erabakitzen duten faktoreak. Hauek dira antzerkigintza *mainstreamean* gehien erabiltzen diren edertasun-estandarrak:

- Emakumeak: zuriak, oso argalak, baina bular eta ipurdi nabarmenak eta edertasun klasikoko aurpegiera gazteak izan behar dituzte.
- Gizonak: zuriak, batez ere meheak (nahiko irizpide malguarekin),

indartsuak, ez nahitaez erakargarriak, gazteak edo «helduak» izan daitezke.

Hala, arau patriarkalak agertokietatik kanpo uzten ditu genero-gorputz ez-normatiboak, arrazializatuak, zaharrak, lodiak, askotariko gaitasunak dituztenak eta abar, eta horrek publikoari iruditeria desberdinak jasotzeko aukera kentzen dio, eta beste bitarteko eta eragile sozializatzaile batzuetatik jasotzen duen presioa indartzen du. Bestalde, gorputz «ez-estandar» horiek agertokian agertzen badira, obraren gai bihurtu ohi dira. Hau da, aniztasun funtzionala duten pertsonak eszenatokiaren gainean ikusten ditugu testuak dibertsitate funtzionalari heltzen dionean, edo adineko emakumeak obrak zahartzaroari buruz hitz egiten duenean.

Gorputza gizartearen elementu nagusizat hartzen badugu, antzerkiak arau hori hausteko eta iruditeria eta erreferente berriak sortzeko duen ahalmena izugarria da. Kontzientzia hartzeak aukera eman diezaguke gure sorkuntzetan askotariko pertsonaia sartzeari erabakitzeko, ikuspegi inklusibo eta eraldatzailearekin, ikuskizunaren gaiak bere aniztasunean zentratu gabe eta arreta jarriz exotismoaren edo hutsaltzearen «tranpan» ez erortzeko.

Kontuan hartzeko puntuak

- Gure ekipoetan gorputz-aniztasuna sartzeari planteatu

behar da, adina, generoa, gaitasunak, etnizitatea eta beste alderdi batzuk kontuan hartuko dituen begirada interseksionaletik.

- Arauak eta estandarizazioak urratzea. Adibidez, bikote heterosexual batean emakumea gizona baino zaharragoa izatea.
- Castingetan begirada kritikoa praktikan jartzea.
 - Zer baloratzen dugu gizonei egiten dizkiegun castingetan? Nola tratatzen ditugu?
 - Zer baloratzen dugu emakumeei egiten dizkiegun castingetan? Nola tratatzen ditugu?
 - Hautatzen al ditugu bitarrak ez diren pertsonak, lanaren gaia edozein dela ere?

ANIZTASUNA ESKAINTZEA: PERTSONAIK

Gizonezko pertsonaien menpe dauden emakumezko pertsonaiak sortzeko tendentzia landu dugu jada. Pertsonaia hauek lauagoak izaten dira, ez dira hain sakonak eta gainera eszenatokietan aniztasun falta ikusten da. Behin hori landuta, azpimarratu nahi dugu antzerkia elementu eraldatzailea izan daitekeela: sorkuntzan inplikaturako pertsonak inguratzen dituen errealitatearen misesiaz haratago, beharrezkoa da haien potentziala aprobetxatzea hezkuntza- esperientzia gisa, zeinak gizarteak osatzen dituen, balioak sortzen eta indartzen dituen, eta eredu eta jarraibide kultural berri

askotarikoagoak eta berdintasunezkoak sor ditzakeen.

Horretarako modu bat da exotizatu gabeko eta zapalkuntza-logikarik (adibidez: pertsonaia etorkin beltza, protagonista erakargarriaren lagun lodia, etab.) erreproduzitzen ez duten interpreteak eta pertsonaiak sartzea, kolektibo askoren irudi estereotipatua apurtzen laguntzeko. Hona hemen adibide batzuk:

- Antzezle arrazializatuak aukeratu dira testuan arrazializatuta ez dauden pertsonaiak antzezteko: Mrs. Dalloway, Carme Portacelik zuzendua. Bertan, Jimmy Castro aktore beltzak antzezten zuen pertsonaiaren azalaren kolorea ez zen garrantzitsua.
- Horren adibide dugu Esther Carrodegüasen *Supernormales* lana. Bertan, dibertsitate funtzionala duten pertsonen sexualitateaz hitz egiten da, eta dibertsitate funtzionala duten edo ez duten pertsonak edozein motatako pertsonaiak interpretatzen dituzte.

Hori egiteko beste modu bat pertsonaiak eraikitzeke moduari arreta jartzea da, a priori berdintasunezkoak edo estereotipatu gabeak iruditzen baitzaizkigu. Pentsatu behar dugu heteroaraua eta binarismoa oso presente daudela gure iruditerian, eta, beraz, hasteko, oso erraza dela pertsonaia bat sortzeko mito horiek aukeratzea.

Jarraian, zuen sorkuntzak aztertzeke baliagarriak



izan daitezkeen zenbait item eta adibide proposatuko dizkizuegu. Atalak banan-banan pentsatzera gonbidatzen zaituztegu, eta erabakitzen ea egiten duzuen horrek gizon/emakume estereotipo bitarrak hausten edo betikotzen dituen, «gidoiaren eskakizunengatik» egiten duzuen eta generoarekin lotutako espektatibei aurre egiten diezuen (batzuetan ezingo dugu bitarra ez den pertsonaia baten aldeko apustua egin, baina genero bakoitzarekin lotzen diren estereotipoak apurtzen saiatuko gara).

Zuzendaritzaren atalean esan dugun bezala, irizpide horiek ez ditugu proposatzen xehetasunez jarraitzeko, baizik eta galderak egiteko eta pertsonaiak sortzean ezer ziurtzat ez jotzeko.

Pertsonaiak sortzea

- Pertsonaia tipo bat da (ama, emakume seduktorea, ez oldarkorra) edo geruza gehiago ditu? Arazo konplexuak ditu? Badu istoriorik? Bere istorioak badu sakontasunik?
- Pertsonaia instrumentala da?
- Zer gertatuko litzateke pertsonaia horrek generoa edo etnia aldatuko balu? Barregarria litzateke? Erantzuna baiezkoa bada, agian estereotipo gehiegizkoak egiten ari zara.
- Nolakoa da fisikoki pertsonaia? Protagonistak ederrak eta bigarren mailakoak itsusiak sortzeko joera duzu? Emakumeak femeninoak eta gizonak maskulinoak sortzen dituzu berez?
- Zer arazo edo gatazkari egin behar die aurre pertsonaia bakoitzak bere helburuak lortzeko? Emakumezko pertsonaien kasuan, haien helburuak maitasunean, zaintzan edo emozioetan

soilik oinarritzen al dira? Galdera horien erantzunek generoak markatutako pertsonaiak eraikitzen ari ote zaren adieraz diezazukete.

- Zer ekintza garatzen ditu pertsonaiak? Estereotipatuak dira? Adibidez, azazkalak limatzen dituen pertsonaia femenino bat.
- Zein dira pertsonaien jarrerak eta balioak? Bat al datoz arau sozialarekin?
- Zer mezu jasotzen dituzte pertsonaiek? Jarraitu ala hautsi egiten dituzte?
- Pertsonaien ezaugarriak sexuaren/generoaren arabera dira? Zer adjektibok definitzen dituzte? Genero-estereotipoak erabiltzen dituzu pertsonaiak eraikitzeke edo euren bilakaera erabakitzeke?
- Zer harreman ezartzen dituzu pertsonaien artean? Genero-estereotipoek markatzen al dituzte? Adibidez, ama «amatiarra» al da? Maitasun erromantikoaren estereotipoei jarraituz erlazionatzen dira bikoteak?

Keinuak

- Pertsonaien begiratzeko moduan estereotipoak betikotzen al dira? Zeintzuk pertsonaieibegiratu ahal zaie zuzenean? Ba al dago begirada sistematikoki jaisten duen pertsonaiarik? Zein irizpideren arabera?
- Pertsonaien jarreran eta keinuetan estereotipoak betikotzen al dira? Adibidez, pertsonaia emakume sensual bat bada, merezi du planteatzeak heteroarauaren zein estereotipo aplikatu eta zein ez.



- Mugimenduan estereotipoak betiketzen dira? Adibidez, mugimendu biribila eta zalantzazkoa erabiltzen al da emakumeentzako eta karratua eta zuzena gizonentzako?
- Betiketzen al dira estereotipoak gorputz-segmentazioan? Adibidez, gorputzeko zein atal erakusten diren eta zeintzuk ez aukeratzekoan, nork ateratzen duten bularra eta nork ez aukeratzekoan, edo emakumezko pertsonaiek leku fisiko gutxiago hartzen dutenean.

Ahotsa

- Intonazioa eta intentsitatea zalantzan jartzea. Pertsonaia bakoitzak transmititzen dituen ezaugarriak (segurtasuna, irmotasuna, zalantza etab.) zehazterakoan jarraitutako irizpideei erreparatzea.
- Ahots-tinbrea zalantzan jartzea. Emakumezko pertsonaiek tinbre zorrotza dute beti, eta gizonezkoek, berriz, baxua?
- Ahozko fluxuaren jarraitutasuna zalantzan jartzea. Emakumezko pertsonaiek zizakatzen dute edo zalantza erakusten dute? Posible al da pertsonaia maskulino batek ahotsaren bidez feminitateari lotutako ezaugarriak erakustea?
- Nola adierazten dira emozioak eta sentimenduak ahotsaren bidez? Adibidez, nola azaldu izan da tradizionalki amorrua? Generoaren arabera aldatzen al da adierazpen hori eta beste emozio batzuenak?
- Ahots-efektuen balio dramatikoak kontuan hartzea. Adibidez, interjekzioak.

Ibilbideak eta joan etorriak

- Pertsonaien ibilbideak eta desplazamenduak zalantzan jartzea, generoaren arabera: forma, iraupena, abiadura, etab.
- Pertsonaia bakoitzak betetzen duen espazioa eta eszenografiaren barruan bakoitzak planteatzen duen giroa kontuan hartzea.
- Pertsonaia bakoitzak taldearekiko duen posizioa kontuan hartzea: proxemikoa, lehen planoaren eta bigarren planoaren arteko erlazioa, zentroaren eta alboen arteko erlazioa, eremu ikusezinak eta ikusgarriak, etab.
- Pertsonaia bakoitzaren esposizio-denbora kontuan hartzea.
- Dramaren zein unetan agertzen diren kontuan hartzea: hasiera, tarteko eremua, amaiera, etab.
- Gorputzasun jakin batek sortzen dituen espazio-denbora erlazioak kontuan hartzea. Adibidez, nola betetzen duen espazioa pertsonaiek, eta zer eritmotan mugitzen den.

Jantziak

- Pertsonaia bakoitzari generoaren arabera ematen dizkiogun arropen eta osagarrien forma zalantzan jartzea.
- Koloreen sinbologia kontuan hartzea.



PROGRAMAZIOA: PAREKOTASUNAZ HARATAGO



Edozein gizarte-fenomenok bezala, genero-desberdintasunak inertzia bat dakar, eta ez da harritzekoa beti pertsona berak izatea antzoki publiko eta pribatuetan programatzen dutenak (gehienetan gizonak, zuriak, zisak eta klase ertain-altukoak) eta beti istorio berak iristea publikoarengana.

Azken urteotan, Dona'm escena¹ edo Mujeres y Cultura bezalako talde feministek antzerki katalanaren androzentrismoa

agerian uztea lortu dute, programazioen parekotasun urria eta gertatzen diren desoreka eta desberdintasunak agerian utziz eta

salatuz. Atal honetan, arazo horietako batzuk identifikatu eta horiei aurre egiteko proposamen zehatzak eskaini nahi ditugu.²

AZTERKETA PERTSONALA

Programazioan (edo zuzendaritza artistikoan) begirada feminista txertatzeak munduaren ikuspegi propioa

1 Dona'm escena kolektiboa. (2017ko azaroaren 15ean). 5 gutxieneko eskari zuzendari artistikoei. Dame escena kolektiboaren bloga. Ikus: <<http://donamescena.wordpress.com/2017/11/15/5-demandes-de-minims-als-directors-artistics/>>.

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

«Emakume sortzaile onak badaude, zuzendari artistiko ona haiek ikustera joango da. Izan ere, arte-zuzendari onek bulegoak irekita izateaz gain, beste areto, jaialdi eta espazio batzuetara ateratzen dira, oraindik ezagutzen ez dituzten sortzaile berriak ezagutzeko. Zuzendari artistiko onak ipurdia mugitzen du.»

Dona'm Escena kolektiboa

birplanteatzea eta ikuspegi berrietara irekitzea eskatzen du. Berdintasunak gizonen eta emakumeen presentzia dakar, neurri berean, baina aurrera egiteko ezinbestekoa da *mainstream* eskaintzaz haraindiko ikerketa- eta balorazio-ahalegin gehigarria egitea, eta ulertzea emakumeek eta genero-disidenteeek egiten duten kultura ez dela soilik garrantzitsua emakumeentzat, oker pentsatzeko joera dagoen bezala, baizik eta guztientzat, haiek ere definitzen baitute unibertsala dena gizakiarentzat.

AITZAKIARIK EZ

Askotan aipatzen da profesional emakumeen eta disidenteen ikusezintasuna edo «non aurkitu ez jakitea» arazo bat dela programatzeko orduan. Hala ere, badaude eta ez dira ikusezinak. Arazoa da, emakume gisa edo genero-disidente gisa, espazio mugatuak dituztela beren ikuskizunak estreinatu ahal izateko, eta esperientzia nahikoa duten artistak soilik sar daitezkeela areto jakin batzuetan.

Dona'm Escena kolektiboak adibide bat ematen du Kataluniako Antzoki Nazionalaren (Teatre Nacional de Catalunya) programazioari buruzko bere artikuluan: «Arazoa da Kataluniako

Antzoki Nazionalaren esferek curriculumak betetzeko nahikoa garrantzitsutzat jotzen dituzten

espazioetan estreinatzen uzten ez badiete, emakumeak erretiroaren ondoren soilik sartu ahal izango direla Areto Handira (adibide bat jartzearren); izan ere, antzezlanak eta obrak antzerki-off delakoaren esfera prekarioan estreinatzea (bizirauteko espazioak) ez da nahikoa luzaroan hasiberri izateari uzteko eta gizonen ligan jolastu ahal izateko».

GUZTIONTZAKO ANTZERKIA

Beharrezkoa da mainstreametik kanpoko antzerkia programatzeko beldurra gainditzea eta hizkera berriei eta antzerki-ikerketari aukerak ematea. Konpainiek eta sortzaileek baldin badakite ez dituztela programatuko eredu tradizionaletik ateratzen direnean, antzerkigintza gelditu egiten da, eta ikusleak aldentzen ditugu arte eszenikoetan aurrera egiteko beharrezkoak diren forma aberasgarri berrietatik. Bestalde, zuzendaritza artistikoak ere ahal duen guztia egin behar du kultura eliteek bakarrik egin ez dezaten. Antzerkigintzak herritar guztiona eta guztiontzat behar du izan pertsona guztiek gozatu ahal izatea ahalbidetuz, haien gizarte- eta ekonomia-baldintzak edozein izanik ere.

ERANTZUKIZUNA ETA GARDENTASUNA

Oraindik ere dagoen inertzietako bat, batez ere botere- eta erabaki-guneak okupatzen

dituzten gizonen artean, akordioak eta kontratuak espazio informaletan sinatzea da (korridoreak, afariak, irteerak, etab.), baita paperak nahieran edo casting itxietan ematea ere. Horren ondorioz, erabakiak hartzen dituen horren sarean ez dauden pertsonak programatzetik edo paper bat lortzetik kanpo geratzen dira, eta, gainera, aukera izateko abagunetik kanpo. Ildo horretan, erantzukizunez eta gardentasunez jokatzeko, ezinbestekoa da castingak irekita egitea eta bulegoan lana egitea atek zabalik, denei harrera egiteko eta entzuteko.

KUOTAK ETA PAREKOTASUNA

World Economic Forumeko (2016) *Gender Gap Report* delakoak erakusten du kuota-sistemak ezartzen dituzten herrialdeek hori egiten ez dutenekin konparatuta, hiru aldiz azkarrago lortzen dutela parekotasuna. Hala ere, kuota hitza oraindik polemikoa da, eta parekotasun terminoaren azpian, askotan, benetako programazio justu eta berdinzale bati buruz hitz egiteko mahai ganean jarri behar diren desorekak ezkututzen dira.

Katalunian, esaterako, berdintasun-legeak dauden arren, gaur egun zaila da emakumeek sortutako ikuskizunek programazioaren % 50 gainditzen duten jaialdiak edo aretoak aurkitzea (genero-disidentziak ez dira datuetan segmentatuta agertzen).ta ez hori bakarrik, programazioen xehetasunei hurbiletik begiratzen zaienean, alde handiak ikusten dira:

- Emakumeek zuzendutako lanak antzeztan diren egunen kopurua gizonak zuzendutako obrena baino

askoz txikiagoa da, eta horrek eragina du horien ikusgarritasunean, publikoan eta ordaintzen zaien diru-kopuruan.

- Emakumeek areto txikietan estreinatzen dute; gizonak, berriz, areto handietan.
- Zenbaketak egiterakoan, irakurketa dramatizatuak (gehienetan emakumeek zuzendutakoak) eta antzeztan (gehienetan gizonak zuzendutakoak) parekatzeko joera dago.
- Bizirik dauden egileen antzerkigintza garaikideari dagokionez, gizonak idatzitako ikuskizunen kopurua emakumeek idatzitakoena baino askoz handiagoa da. Antzerkigile emakumezkoen ikuskizunak programatzen direnean, ohikoa da antzerkigile horiek hilda egotea.
- Genero-disidentziak estatistiketan ere ez agertzeak erakusten digu emakumeak baino gutxiago daudela eta, jakina, gizonak baino gutxiago.

Beraz, programazio feministaz ari garenean, ez gara ari ziklo edo programazio zehatzak data zehatzetan egiteaz, ezta domina faltsuak jartzeaz ere, ezta legeak ezartzen duen kuota bat bete behar izateaz ere.. Esan nahi dugu justizia soziala gure esku dugula: beharrezkoa da aretoak eta jaialdiak emakume sortzailez betetzea, zeresan handia baitute. Eta horrek agerian dauden espazioak berdintasunez banatzea eta arriskuak berdintasunez hartzea ere badakar. Emakumeek egindako ikuskizunak programatzean egoten diren eskakizunak eta perfekzioaren mailaz ari gara, gizonak programatzen direnean espero ohi dena baino askoz ere handiagoa.

KOMUNIKAZIOA: HITZEZ HARATAGO



Antzerkigintzaren kapituluan adierazi dugun bezala, hizkera eta komunikazio-elementu guztiak (irudiak, koloreak, iturrien motak eta tamaina, etab.) kultura patriarkalak zeharkatzen ditu, eta, askotan, arreta jartzen ez badugu, elementu sexistak eta emakumeak eta genero ez-normatiboetako pertsonak kanpoan uzten dituzten elementuak erreproduzitzen ditugu.

Maskulinoa erabiltzen dugu gizonei buruz hitz egiteko, bai eta osotasunari buruz hitz egiteko modu generiko gisa ere. Lehenengo kasuan, erreferentea argi dago, baina bigarrenean, maskulino generikoaren erabilerak emakumeak eta genero disidenteko pertsonak kasu espezifiko gisa kokatzen

ditu, arauaren salbuespen gisa. Horiek ez aipatzean (edo emakume edo disidente gisa bakarrik izendatzean, edo ahaidetasun-elementuak erabiliz), ezkutatu eta mespretxatu egiten dira.

Illo horretan, emakumeei buruzko testuak idaztean ohikoa da, beren lan profesionala edo lorpenak erakutsi beharrean, estereotipoak eta mitoak aurkitzea, zeinak feminitate normatiboari lotutako roletara baztertuta mantentzen dituzten. Ohikoa da emazkumezko profesional baten gorputzari, adinari, amatasunari edo harreman sexoafektiboari buruzko informazioa aurkitzea hari edo bere lanari buruzko albiste batean. Zoritzarrez, oso ohikoa da. Adibidez, 2021eko urtarrilaren 17an Chance-n (Europa Press) argitaratutako titular hau aztertuko dugu, Madrilgo aktore ezagun baten urtebetetzea zela eta:

«Femenino inklusiboan komunikatzea ez da moda bat, baizik eta irakatsi digutena apurtzeko eta, azkenean, interpelatuta sentitzeko modu bat. Maskulino generikoaren amaieraren aurrean gaude.»

Cristina Roda

Antzerkiaren inguruko komunikatzaile feminista

«Adriana Ugartek 36 urte bete ditu. Aktore ibilbidean arrakasta handia du, baina ez du bikoterik.»

Titularrarekin batera zegoen artikuluak aktorearen filmografiaren errebasoa egiten zuen, baita aurreko bikotekideena ere, eta une horretan ez zeukala azpimarratzen zuen. Testuan, aktore gisa egiten duen lan profesionala itzalita geratzen da maitasun-harremanik ez duelako (gutxienez ezaguna), eta hori are deigarriagoa da aktoreak dagoeneko gainditu duelako «hogeita hamabost urteko muga». Hala, artikuluaren ardatza ez da bera, baizik eta bere bizitzan gizonik ez egotea, eta ikuspegi horrek iraunarazten du emakumeek, osorik egoteko bikotekidea izan behar duteladioen mitoa.

Gure komunikazioak (eskuorriak, kartelak, irudiak, etab.) logika matxistak erreproduzitzen dituen edo, aitzitik, emakumeek antzerkiaren munduan egiten duten lana ikusarazten laguntzen duen aztertzerakoan, honako analisi-elementu hauek proposatzen dizkizugu.

Komunikazio-materialen ezaugarri teknikoak (sinopsia, prentsa-oharrak, eskuko programak, etab.)

- Mezua: arreta jarri behar zaio hizkuntzaren erabilera sexistari, genero-estereotipoak ez hedatzeari, testuak lantzen duen gaiari eta ikuskizunaren eta protagonisten artean ezartzen den harremanari.



- Testuaren atal edo pieza bakoitzaren letraren tamaina hartu behar da kontuan.

- Irudiak: pentsatu behar da zer irudi erabili nahi ditugun, nor agertzen den karteletan eta argazkietan,

zer kolore eta konposizio erabiltzen ditugun, zein den irudien fokua eta genero-estereotipoak betiketzen dituzten.

Taldea izendatzea

Atal honetan honako hauek bereizten ditugu: antzezleentaldea; talde artistikoa, antzezle ez diren, baina beste eremu artistiko batzuetan lan egiten duten pertsonak;

eta talde teknikoa, lan teknikoak egiten dituzten pertsonak. Komunikazioan bereizketa horri eutsi nahi diogun ala ez alde batera utzita, garrantzitsua iruditzen zaigu beste alderdi batzuetan arreta jartzea:

- Gizonak eta emakumeak berdin aipatzea: izen-abizenak.
- Pertsonak zereginaren arabera duten ikusgarritasun-mailan ezarri ohi den hierarkia detektatzea. Oro har, lan erreproduktiboak egiten dituzten pertsonak ikusezinago eta desbalorizatuago daude, baina ikuspegi feministatik begiratuta, zeregin guztiek dute balioa, eta ekintza eraldatzailea da hierarkia horiek haustea.
- Era batera edo bestera obra sortzen lagundu duten pertsona guztiak (landalana, istorio pertsonalak, etab.) sartzea edo eskerrak ematea.
- «Andereño» bezalako terminoak baztertzea, emakumeen egoera zibilarri erreferentzia egiten diona eta gizonen kasuan baliokiderik ez duena.

Harremanak eta zaintza barne komunikazioan

«Kanpora begirako» komunikaziotik harago, lantaldeak zaintzeko ezinbesteko elementua iruditzen zaigu barruan komunikatzeko moduari arreta jartzea. Hausnarketa gisa, galdera hauek egin ditzakegu:

- Talde-lanean: nork komunikatzen du? Zer eta nola komunikatzen dugu?
- Zeintzuk kanal eta bide erabiltzen ditugu komunikatzeko? Hoberenak dira?
- Nola komunikatzen naiz nire taldeko gainerako kideekin? Kontuz ibiltzen naiz? Batzuetan, estresak edo presak ez digu laguntzen harremanak izateko moduan.
- Nire taldeko kideekin harremanetan jartzen naizenean, kontuan hartzen al dut esango dudanak taldean edo haien harremanetan eraginik izango duen? Taldearekiko nire komunikazioa taldearentzat bidezkoa ote den hausnartzen ematen al dut denbora? Ba al dago behar pertsonalei erantzuteko, gatazkak konpontzeko eta abarrerako komunikazio-espazio zehatzik?



KONPAINIAN LAN EGITEA: KOHERENTZIA ETA ZAINTZAK

Genero-ikuspegia edo begirada feminista txertatzeaz hitz egiteaz harago, ezinbestekoa iruditzen zaigu egiteko moduetan arreta jartzea, bereziki modu kolektiboan lan egiten dugunean.

Konpainian lan egiten denean, bi pertsona edo gehiago harremanetan jartzen direnean, dinamikak, lan egiteko moduak, inertziak eta botere-harremanak sortzen dira, eta, pixkanaka, talde horren egiteko modua markatzen dute: antolaketa-kultura.

LaFedek antolaketa-kultura aztertzekeo prestatutako *Perspectiva feminista i ètica de la cura*¹ gidan definitzen duen bezala, «erakunde batean daudenek partekatzen dituzten gertaera eta jardueren esanahiaz



eta ulertzeko, bizitzeko eta ikusteko moduez ari gara. Ez da oso fenomeno esplizitua, eta honako hauetan ikus dezakegu: egiteko eta informalki erlazionatzeko moduetan, boterea agertzeko eta erabiltzeko moduetan, ohituretan eta inertzietan, onar daitezkeen txantxetan eta onartzen ez direnetan, giroan, hitz egin daitekeenean edo hitz egin ezin denean, balio nagusietan, trebetasunak

eta gaitasunak baloratzeko hierarkian eta abarretan; azken batean, sineste partekatuen multzoa da, “normala” eta “bidezkoa” dena eta ez dena ezartzen duena.»

Gizarte patriarkal batean bizi garela kontuan hartuta, oso litekeena da konpainien edo taldeen antolaketa-kultura «balio androzentrikoz beteta

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

«Lan-ingurune seguruak sortu behar ditugu, profesional-taldeok askatasunean lan egin eta sortzeko aukera izan dezagun, indarkeria arrazista, kolonialista, kapazitista, matxista, LGBTIfobiko eta abarren aurrean prebenitzeko, hautemateko eta jarduteko beharrezko protokoloak sortuz eta aktibatuz...»

Laura Vila Kremer

Aktorea eta ekintzaile intersexa

egotea, hala nola ekoizpena, arrakasta, eraginkortasuna, emozioak eta gatazkak ikusezin bihurtzea, botere hierarkikoa, autonomia, konpromisoa eta erakundearen helburuarekiko debozio eskusiboa, etab.», eta, bestalde, barne-demokraziarik

ez egotea, zereginen banaketa desorekatua izatea edo bizitza profesionala eta parte hartzeko espazioak bizitza pertsonalarekin uztartzea ezinezko izatea Horrek zaildu egiten du pertsonen beharrak zentroan jarri ahal izatea.

Horrek guztiak esan nahi du egiteko moduekin bat ez datozen pertsonak ez direla integratuta sentitzen, edo desbalorizatuta eta deslegitimatuta daudela.

Logika horien aurrean, ikuspegi feministatik, talde bakoitzaren antolaketa-kultura berrikustea eta bertan zaintzak sartzea biziraupen-, erresistentzia- eta eraldaketa-mekanismo bihurtzen dira.

Kontuan izan beharreko puntuak²

- Talde baten balioak eta antolaketa-kultura eraldatzea gizartearen balio

produktibista eta androzentrikoen eraldaketan aurrera egitea ere bada: lan horrek hausnarketa eta barne-berrikuspen handiak eskatzen ditu, eta erresistentziak aurki ditzakegu.

- Talde baten balioak eraldatzeko, kide guztien konpromisoa behar da, baina, batez ere, zuzendaritza- edo koordinazio-karguak dituzten pertsonena.
- Balioak eta kultura eraldatzeko, ez da nahikoa borondatearekin. Beharrezkoa da denbora eta baliabideak (giza baliabideak, materialak, ekonomikoak...) erabiltzea, hauen egiturak eta harremanak eraldatzeko.

Hasteko gako batzuk

• Antolatzeko dugun modua ikustea.

- Konpainiaren balioak taldean erabakitzea.
- Rolak eta botere dinamikak berrikustea.
 - Rol bakoitzak duen jardute-eremua, funtzioak eta erantzukizunak erabakitzea.
 - Aldatuz joango diren rol eta zereginak egongo diren erabakitzea (zeregin erreproduktiboai edo hain

ikusgarriak ez direnei arreta berezia jarriz).

- Hausnarketarako, sentsibilizaziorako eta formaziorako espazioak sortzea eta horiek zaintzea.

- **Zaintza formaleko eta informaleko espazioak sartzea.** Askotan, zaintza-premiei gune informaletan heltzen zaie, adibidez, korridorean edo kafe bat eginez, eta oso osasuntsua da hori gertatzea, baina, aldi berean, garrantzitsua da espazio formalak sortzea, zaintzak bermatzeko eta premien aniztasunari entzuteko eta erantzuteko mekanismoak izateko. Egunerokorako zaintzarako estrategiak zehaztu ahal ditugu:

- denbora tarte bat eskaintzea topaketen edo entseguen hasieran, nola gauden eta, nahi izatekotan, nabarmendu beharreko premiaren bat dugun partekatze.
- bileretan, topaketetan eta abarretan taldeak dinamizatzeko positiboak izan daitezkeen elementuak sartzea.

- Organigraman zaintza-espazioak eta -funtzioak sortu eta txertatu ditzakegu:
 - gatazkei aurre egiteko topaketa espezifikoak
 - hiru hilean behin edo sei hilean behin konpainiako kide bakoitzari galdetu ea zehaztutakoa betetzen ari dela uste duen.
 - argi eta garbi zehaztu eremu desberdinetako zaintza-neurriak, hala nola joan-etorriak, dietak, ordutegi-malgutasuna, bizitzarekin bateragarritasuna, etab.

- **Genero-aniztasunari eta indarkeria matxistei** aurre egiteari dagokionez konpainiak duen jarrera jasoko duten arauak eta protokoloak ezartzea.

- **Lanpostu bakoitzaren duintasun ekonomikorantz eta lan-eskubideak bermatzerantz aurrera egitea, eta ekonomia feministako elementuak txertatzea.** Adibidez, ikuspegia aldatzea, pertsonen beharrak zentroan jartzeko; balioa esleitzea eta partida ekonomikoak gordetzea produkzioerik txikieneko espazioentzat(espazio hauek beharrezkoak dira edozein proiektu ikuspegi estratergiario eta humanotik egin ahal izateko) ; ordutegiak ezartzean, espazioak aukeratzean eta abarretan zaintzak eta denboraren kontziliazioa nola sartu pentsatzea; egiten dugun guztian iraunarazten ari diren desorekei (generokoak, intersekzionalak) buruzko gogoeta kolektiboak eta indibidualak egin daitezela zaintzea (ez soilik eszenatokiaren gainean).

Hainbat kolektibok eta erakundek zaintzak taldearen funtzionamenduan txertatzeko gidak egin dituzten arren (baliabideen atalean kontsulta daiteke), garrantzitsua iruditzen zaigu gogoraraztea berrikuspen hori eraginkorra izan dadin beharrezkoa dela berrikuspen pertsonala egitea eta aldaketak sortzeko benetako borondatea izatea, balioak eta lan egiteko modu hegemoniko-kolektiboak eta indibidualak aldatzeko egiten dugun guztian, ez eszenatokian bakarrik, betikotzen ari diren desberdintasun horiek (generokoak, intersekzionalak) aldatzeko.

3. ARIKETA

Talde edo konpainia baten autodiagnosia¹

Banaka, binaka edo taldeka egiteko ariketa. Lan egiten duzun talde, kolektibo edo erakunde batetan pentsatu eta erantzun:

- Ikuspegi edo misio argia du, guztiek ezagutzen dute eta ados daude?
- Antolaketa eta erabakitze modua
 - Guztiek ezagutzen dute antolatze modua eta horrekin ados daude?
 - Rolak eta eginbeharrak argiak dira eta guztiek ezagutzen dituzte?
 - Generoaren arabera banatutako zereginak daude? Adibidez, gizonak gidatzen dute eta emakumeek akta hartzen dute.
 - Erabakiak hartze modua argia da? Guztiek ezagutzen dute eta berarekin ados daude?
 - Biltzeko eta antolatze espazioak praktikoak dira eta jendea eroso sentitzen da bertan?
- Taldekide guztiek pozik hartzen dute parte?
- Lidergoa
 - Taldea pozik dago lidergoarekin eta dinamikekin?
 - Taldekideek botere egitura ikusezinak ezagutzen dituzte?
- Emozioen eta gatazken kudeaketa
 - Emozioak eta gatazkak kudeatzeko espazioak, mekanismoak eta tresnak daude?
 - Zeintzuk ohitura edo jarduteko modu ditu taldeak horri dagokionez?
 - Identifikatzen duzu tentsiorik edo errepikatzen den gatazkarik?
- Zelan nagoen ni taldean
 - Eroso sentitzen naiz? Nire ekarpenak entzuten direla sentitzen dut?
 - Gainontzeko kideen ekarpenak entzuteko gogoz eta gai sentitzen naiz?
 - Hitz egiteko edo ez egiteko askatasuna sentitzen dut?

¹ Hemendik aterata: Parera Puigdomènech, Mireia. (2018). *Herramientas para la gestión colectiva*. Fil a l'Agulla, SCCL. Ikus: <<http://filalagulla.org/wp-content/uploads/2018/02/manualFacilitacioGrups.pdf>>.

ZER GERTATUKO LITZATEKE ANTZERKI- SEKTORE OSOA FEMINISTA BALITZ?

Gida honekin, NUS Kooperatibatik ekarpen txikia egin nahi izan diogu feminismoari eta kulturari, baina bide horretan ez gaude bakarrik. Gurekin dago, hurbilagotik edo urrunago, aldaketa hori errealitate bihurtzen ari den jende asko.

Kideei, eskerrik asko inspiratzeagatik, adibideak ematen laguntzeagatik, gida honi buruzko iritzia emateagatik eta, sektore honetan matxismoa oraindik ere badagoen arren, arte eszenikoetan sare feminista handia, mundu justuago baten alde borrokatzen jarraitzeari zentzua ematen diona, dagoela erakusteagatik (bereziki Elena Zanzuri, Cristina Clementeri, Marta Arani, Carla Rovirari eta Gema Moraledari). Eskerrik asko,

halaber, Kataluniatik kanpoko adibideak bilatzen lagundu digutenei (bereziki, Andrea Calsamigliari, Marta Arani, Teresa Villaverderi, Marta Álvarez eta Albert Martiri) eta Montse Torti, generoari eta arte eszenikoei buruzko estatistikak bilatzen laguntzeagatik.

Eskerrik asko Artekaleri material honi buruzko interesa erakutsi izanagatik eta gida euskaraz eta gaztelaniaz egiteko ametsa betetzen laguntzeagatik.

Eta zuei, gida hau eskuetan duzuenoi, ekarpenak, iruzkinak eta kritika konstruktiboak egitera gonbidatzen dizuegu, info@nus.coop helbidera idatziz. Pozik egingo ditugu edizio berri eguneratuak!

GUZTION ARTEAN, GUZTIA.

BIBLIOGRAFIA

- Bechdel, Alison. (1985). *The Rule tira komikoa*. Ikus: <<https://dykestowatchoutfor.com/the-rule/>> Informazio gehiago: <http://ca.wikipedia.org/wiki/Test_de_Bechdel>.
- Brook, Peter. (1969). *El espacio vacío*. Península.
- Catalunya. Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 21 de juliol de 2015, núm. 6919, pp. 1-39. Ikus: <<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>>.
- Col·lectiu Dona'm escena. (2017ko azaroaren 15ean). 5 demandes de mínims als directors artístics. Dona'm escena kolektiboaren bloga. Ikus: <<http://donamescena.wordpress.com/2017/11/15/5-demandes-de-minims-als-directors-artistics/>>.
- Csikszentmihalyi, Mihaly. (1998). *Creatividad: el fluir y la psicología del descubrimiento y la invención*. Paidós.
- Fernández Casete, June (*Pikara Magazine*). (2018). Euskararen erabilera inklusiboa. Donostia: EHU.
- Lafede.cat - Organitzacions per a la Justícia Global. (2018). *Perspectiva feminista i ètica de la cura. Guia d'autodiagnosi per a organitzacions*. Lafede.cat. Ikus: <http://lafede.cat/eticadelacura/wp-content/uploads/2019/01/SembrantCures_Guia-1.pdf>.
- Parera Puigdomènech, Mireia. (2018). *Eines per a la gestió col·lectiva*. Fil a l'Agulla, SCCL. Ikus: <<http://filalagulla.org/wp-content/uploads/2018/02/manualFacilitacioGrups.pdf>>.
- Proyecto Una, (2019). *Leia, Rihanna & Trump*. Edicions del descontrol.
- Soley-Bertran, Patrícia. (2019). *Quaderns metodològics feministes Compta amb nosaltres! Bones pràctiques per a una programació cultural paritària*. Gerència de recursos de l'Ajuntament de Barcelona. Ikus: <http://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/quadern_politica_cultura2_baja.pdf>.
- Veiga Barrio, M.ª Isabel. (2010). *La construcción de las relaciones de género en el teatro andaluz contemporáneo*. [Doktore tesia]. Universidad de Granada. Ikus: <<https://digibug.ugr.es/handle/10481/4926>>.
- Wolf, Virgínia. (2013) *Gela bat norberarena*. Consonni argitaletxea.

BALIABIDEAK PARTEKATZEN DITUGU

TESIAK ETA ARTIKULUAK

- Domat, Begoña. (2015). *La desigualdad de la mujer sigue vigente en el teatro*. Culturplaza.com. Ikus: <<http://epoca1.valenciaplaza.com/ver/150926/la-desigualdad-de-la-mujer-sigue-vigente-en-el-teatro.html>>
- Nicolau Jiménez, Adriana. (2021). *Feminismes al teatre català contemporani (2000-2019)*. [Doktore tesia]. Universitat Oberta de Catalunya. Ikus: <<http://www.tdx.cat/handle/10803/671649#page=3>>.
- Ragué Arias, María José (1998). «Teoria i crítica del teatre feminista». *Revista Conjunto*, n.º 108. Ikus: <<http://core.ac.uk/download/pdf/39114874.pdf>>.
- Romo, Manuela. (2018). «Tiene género la creatividad? Obstáculos a la excelencia en mujeres». *Estudios de Psicología (Campinas)*, 35(3), 247-258. Ikus: <<http://doi.org/10.1590/1982-02752018000300003>>.

Teatre Tantarantana. (2021). *Un teatre realment per a totes*. Ikus: <<http://tantarantana.com/wp-content/uploads/2021/05/DOSSIER-POST-TAULA-RODONA.pdf>>.

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

GIDAK ETA ESKULIBURUAK

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

Fernández Casete, June (*Pikara Magazine*). (2018). Euskararen erabilera inklusiboa. Donostia: EHU. Ikus: <https://www.ehu.eus/documents/2007376/12795677/Euskararen-erabilera-inklusiboa.pdf>

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

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

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

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

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

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

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

KOLEKTIBOAK ETA BESTELAKO BALIABIDEAK

CIMA, (Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales) <<https://cimamujerescineastas.es/>>

Dona'm escena kolektiboa: <donamescena.wordpress.com>.

DiC (Dones i Cultura) kolektiboa: <twitter.com/donesicultura>.

On són les dones kolektiboa: <www.onsonlesdones.cat>

Emakunde (Emakumearen Euskal Erakundea): <https://www.emakunde.euskadi.eus/hasiera/>

Tinta Negra kolektiboa: <www.facebook.com/tintanegrabcn>.

Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura <https://www.cultura.gob.es/cultura/mc/espacio-de-igualdad/observatorio-igualdad-genero-cultura.html>

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

(+34) 617 170 944

ANTZERKI
FEMI
NIS
TA
BATERANTZ

ANTZERKIAREN MUNDUAN
IKUSPEGI FEMINISTA
SARTZEKO GIDA

INFO@NUS.COOP