



# JORNADAS EXIT

9 Y 10 DE NOVIEMBRE 2020

DESMONTANDO LAS RELACIONES DE PODER  
EN LAS ARTES ESCÉNICAS

## SESIÓN 1

Desmontando las relaciones de poder en las artes escénicas. Escenario general.

*“Hay que ser consciente de los privilegios y usarlos de forma consciente y sin generar desigualdad.”*

*“En las artes escénicas se reflejan las opresiones que hay en la sociedad.”*

*“Quien explica los relatos explica los suyos, y en las artes escénicas, éstos son de cierta clase social.”*

*“Es importante tener en cuenta dónde están colocando la cultura, qué relaciones de poder están estableciendo desde lo político con la cultura.”*

*“A veces vemos qué pasa al compañero o compañera y nos quedamos calladas, hay que romper muchos silencios.”*

*“Debemos presionar para obligar a cierta diversidad en los espacios donde hay mas poder.”*

*“Hacer redes y generar un entorno favorable es un primer paso para conseguir transformación.”*

*“Tinta Negra es muy transformador: por primera vez se visibiliza este tema y un grupo de gente comparte una problemática y puede hacer propuestas.”*

## PANELISTAS

Magalí Permanyer (Cooperativa Nus) - MP

Malcom McCarthy (actor, y miembro de Tinta Negra) - MM

Gràcia Camps (productora) - GC

Roser Guasch (actriu i membre de Dones a Escena) - RG

Denise Duncan (dramaturga y directora) - DD *moderadora*

### Encuesta:

1. ¿Crees que has sido víctima alguna vez de una relación de poder desigual?

2. ¿Crees que en alguna ocasión has ejercido una relación de poder desigual?

### DD Resultado encuesta:

1. Sí 82% No 11% No lo sé 7%

2. Sí 54% No 18 % No lo sé 29%

1. ¿Qué es una relación de poder desigual o tóxica?

RG Cuando alguien para brillar tiene que apagarte a ti.

GC El tener poder no se elige; se nace con unas condiciones que dan un poder en esta sociedad y en este momento. Sí podemos elegir cómo lo usamos con nuestras condiciones. Tomar conciencia de la desigualdad y ver cómo se puede usar en positivo.

MM Ser hombre negro en Barcelona me ha abierto las puertas a trabajos teatrales interesantes pero en ellos mi imagen se usa para dar voz a un colectivo determinado de personas, pero no se hace con la justicia que debería hacerse. El poder se convierte en tóxico porque tiene la capacidad de tomar decisiones para hablar por estas personas que necesitan que se les dé voz, pero lo hacen desde su punto de vista y su privilegio. Y ahí entra el conflicto porque se pierde la mirada horizontal y la consciencia de que estamos todos al mismo nivel.

MP El imaginario que tenemos de la palabra poder es directamente negativo o de desigualdad y hay que diferenciar el uso de poder del abuso de poder. Hay que ser consciente de los privilegios que podemos tener en un momento determinado y usarlos de forma consciente y sin generar desigualdad. Hay dos miradas en las relaciones de poder en las artes escénicas: una desde dentro, del funcionamiento del propio sector, y otra mirada como espejo de la sociedad reproduciendo estereotipos o generador de nuevos referentes. El fondo y la forma.

2. ¿A qué estructuras de poder nos estamos enfrentando?

RG Cuando una persona utiliza su poder para conseguir algo es cuando hay abuso de poder.

Vivimos en un mundo con un patriarcado que pesa. El teatro debe utilizarse para romper y enseñar, aunque es difícil. Lo podemos solucionar, aunque hay pequeñas discriminaciones también entre mujeres.

DD Binomio de presuposición: mujer madre, mujer cuidadora. Esto ya establece una relación.

GC En las artes escénicas se reflejan las opresiones que hay en la sociedad. Hay muchas especificidades, pero hay patriarcado, racismo, capacitismo. Todos los ejes que atraviesan la sociedad, atraviesan también las artes escénicas. En nuestros contextos detecto cuestiones de género, clase, raza y capacidad.

Clase social: la cultura en nuestro país es muy precarizante, vivir de ser artista es inestable, sostener el nivel de inseguridad es difícil si no se tiene una base sólida, contactos, capital cultural, etc. Primero para tener acceso a los estudios, luego al mundo profesional (implica tener conexiones, dinero suficiente para primeros proyectos), si no hay recursos es muy difícil sostener la vida de artista.

La gente que está en las élites de la cultura es gente de una cierta clase social, con algunas excepciones. Eso genera una mirada sobre el mundo, quien explica los relatos explica los suyos, que son de cierta clase social.

DD ¿Quién puede acceder a estudios artísticos y sostenerse en el tiempo en la carrera artística y quién tiene el tiempo?

MC Tema clase social: hay algo muy burgués en el mundo del teatro, además de las personas que se pueden permitir estudios artísticos y poder sostenerse en el tiempo ¿qué personas tiene acceso a la cultura? ¿Dónde hemos dejado la cultura? ¿Quién está decidiendo por nosotros, por la sociedad ahora mismo? ¿En qué lugar coloca la cultura dentro de la sociedad? Eso establece una relación de poder que nos deja en el último escalón de la sociedad, con la importancia que tiene. Es importante tener en cuenta dónde nos están colocando como colectivo, dónde están colocando la cultura, qué relaciones de poder están estableciendo desde lo político con la cultura.

DD ¿Cuál es la relación que crees que se está estableciendo?

MC Abuso. Un sector en Barcelona donde ha habido pocos contagios y no se ha tenido en cuenta. Desde el poder se nos coloca lejos y fuera del acceso de las personas.

DD ¿Esconde eso un poder que no tenemos claro? En cualquier sociedad cuánto menos derechos menor acceso a la cultura.

MP ¿Qué parte de este abuso tenemos interiorizada en el sector? La precariedad y la clase han generado el imaginario de que a veces no nos creemos que esto es un oficio y no tenemos claros nuestros derechos como trabajadoras de este oficio; o también el imaginario de que todo vale y no hay límites entre persona y personaje. Y esto hace que sea difícil de denunciar o que se silencie, incluso entre compañeras. Tiene mucho que ver con unos roles muy definidos con mucho poder, es un sector muy jerarquizado.

Macrosocial. El sector no está introduciendo los cuidados (conciliación familiar u otros) que espacio se le da  
No nos educan en reconocer el poder ni las relaciones de poder, a diferenciar usos de abusos, no se habla claramente, desde el tabú o desde la contestación.

3. ¿Cómo darnos cuenta de que estamos inmersas en una situación desigual, tóxica?

¿Con qué herramientas contamos para intentar paliar este sistema?

RG Hay actitudes tan interiorizadas que lo aceptamos sin pensar si está bien o mal. Por ejemplo, en el sector teatro, el límite de tocarse: es todo muy aceptable pero puede invadir nuestra intimidad.

Las mujeres no nos damos cuenta de ciertos abusos hasta que somos más mayores y somos conscientes de lo que nos han hecho.

La solución es hablarlo, hacer comunidad. La gente que abusa es alguien que tiene poder y cuesta denunciar, porque tiene poder sobre ti y sobre los demás. La gente saldrá a defenderlo a él. Hablo de poder, no sólo de abuso sexual: profesores, directores de teatro, que ejercen violencia verbal. Y es difícil darse cuenta.

A veces vemos que pasa al compañero o compañera y nos quedamos calladas, hay que romper muchos silencios. El teatro es un patriarcado y parece que todo se vale.

GC Este sistema de roles tiene que ver con el patriarcado, con quién ha estado en estos roles de poder. Sería interesante ver cuando estos roles vayan cambiando como va cambiando la praxis, si hay más mujeres dirigiendo, pero siguen el mismo estilo que los hombres.

Los cánones de belleza y las capacidades son muy importantes. En nuestro sector este es un grave problema: actores y actrices, o tienen un físico concreto o no tienen lugar ni papeles protagonistas, y ello lleva a la precariedad, aunque haya excepciones.

DD Dramaturgia y negritud: no me sirve de nada ser la dramaturga negra. Es como cumplir cuota.

GC Eso se convierte en especificidad: Denise solo va hacer obras que tenga que ver con negritud. Lo universal sigue siendo lo mismo y las demás identidades suelen ser cosas excepcionales, de activistas.

DD ¿Cómo se deshace ese nudo?

GC Presionando para obligar a cierta diversidad en los espacios donde hay mas poder. La diversidad es una apuesta siempre. Analizando el acceso que tienen artistas y ciudadanía al arte y trabajar en este acceso

DD ¿Malcom, sientes que hay una responsabilidad masculina?

¿Por qué cuesta tanto denunciar los abusos de poder?

MC Los hombres tenemos una gran responsabilidad, lo primero es informarse para deconstruirse.

Lo que yo puedo hacer es dar un paso atrás, escuchar y que las mujeres tomen la iniciativa.

Cuando con un director de teatro he sentido que se estaba violentando una imagen me encuentro que hay un "deber", "estoy haciendo este trabajo y tengo que dar gracias". Eso quita mucho poder a la hora de luchar por esas injusticias. He sufrido abusos de poder no solo violentando mi imagen, mi etnia, sino mi cuerpo. Las personas con más poder de decisión en el proceso creativo han tenido licencia para tocarme. Y no he podido denunciar eso.

DD Hay una particularidad con respecto a los hombres negros: hipersexualización del cuerpo negro, similar a la que puede sufrir un cuerpo de una mujer en general

MC ¿Desde qué plataforma se puede denunciar? Ahora cuento con un colectivo fuerte y organizado, pero sin estos colectivos, ¿cómo se puede denunciar?, ¿qué los apoya? No se sabe a quién exponer las situaciones. Por eso son importantes estos colectivos

4. ¿El colectivo es la respuesta? ¿Es la única vía? ¿Podemos inventar otras vías?

MC Hicimos una recogida de buenas prácticas y si se aplicasen estas estrategias se daría un paso mas allá y ya no se llegaría a la denuncia. En lugar de llegar a la denuncia proponer diferentes formas de hacer.

MP En vínculos más personales o a nivel micro, ¿qué hacemos? ¿Qué pasa cuando es el compañero quien está abusando? El abuso de poder se detecta muy fácil cuando lo sufres, luego te pueden haber socializado para que calles. Cuando alguien hace el paso de denunciar ¿le creemos o cuestionamos lo que dice?

Hay que poner el foco en quién está abusando y qué pasa cuando es alguien cercano a mí o soy yo quien está abusando.

RG Las personas que abusan tienen mucho poder y por eso cuesta tanto denunciar, estás denunciando a alguien cercano pero con poder. Es muy importante que detrás haya la comunidad. En Lleida no hubo denuncia hasta que las víctimas vieron que detrás había una comunidad que las defendería. Y no fue fácil, y aún un año después sigue siendo difícil. Rompimos un alto cargo, un amigo, un profesor. No todo el mundo está preparado para denunciar ni todo el mundo lo debe hacer, por lo que significa de desgaste emocional.

GC Hacer redes y generar un entorno favorable es un primer paso para conseguir transformación. El ejemplo de Tinta Negra es muy transformador: por primera vez se visibiliza este tema y un grupo de gente comparte una problemática y puede hacer propuestas.

## INTERVENCIONES DE LAS PERSONAS ASISTENTES

Bruno (?) ¿Cuál es esa figura vertical que desacreditamos cuando nos atrevemos a decir "no sé"?

Decir: no sé la respuesta, pero lo voy a investigar.

¿Cómo nos enfrentamos al no saber nuestros privilegios y encontrar un momento en el que nos confronta, en el que alguien nos hace ver que hemos ejercido abuso sin darnos cuenta?

DD Cuesta encontrar directores que sepan decir "no sé", "lo siento", "me he equivocado".

Melina (Argentina) ¿Cómo se posicionan los diferentes colectivos en relación a las denuncias de violencia concretas? Tras una denuncia aparecen otras, ¿cómo recibirlas? Aquí se deja fuera del colectivo artístico a la persona denunciada.

DD ¿Cómo se gestionó desde el colectivo el caso de las denuncias en Lleida?

RG No fue nada fácil defender a gente contra alguien que tiene poder. El colectivo Dones a escena cambió porque no todas las mujeres estaban preparadas para defender a las denunciadas e ir en contra de su amigo o su jefe.

Quedamos cinco mujeres defendiendo, un par de meses haciendo reuniones cada dos días. Pierdes amistades y algunas también trabajo.

Buscamos más colectivos de la ciudad que ayudaran, de diversidades que nos acompañaran, porque los medios de comunicación no ayudan. Solo nos sentimos acompañadas cuando el periódico Ara hizo un reportaje de investigación iniciado 6 años atrás.

Es difícil, no hay una varita mágica. Solo hacer colectivo.

MC Nuestro colectivo respira bien en estas situaciones porque hay mucha libertad y entendimiento. Si la denuncia afecta a un miembro del colectivo, es libre de no participar en el proceso si no quiere, pero la denuncia sigue adelante.

MP Nosotras no nos hemos encontrado con este caso. Formamos parte del colectivo Dones i Cultura que está haciendo mucho trabajo en términos de género y patriarcado.

Aportar la parte previa a las denuncias, cómo trabajamos desde las artes escénicas para incorporar la perspectiva de género, la creación de protocolos desde la administración que tengan en cuenta las especificidades del sector.

GC Son procesos muy duros, se rompen relaciones, es difícil.

Rocío (Argentina) El poder no necesariamente lo tiene una persona, sino que hay un acuerdo colectivo invisible que sostiene esa violencia. Hacer redes incide en las artes escénicas.

Anna Maria Esteve ¿El poder se da? ¿lo agarramos, lo dejamos? ¿es para saltárselo?



RG Cuando se establece una relación de poder una persona coge el poder pero también hay otras que se lo dan. El poder se rompe cuando hay alguien que lucha contra este poder o se queja.

GC A veces el poder te cae sin que te des cuenta y hay que ver cómo se gestiona.

Caso Lluís Pasqual: cómo una pequeña intervención en las redes sociales puede desestabilizar una organización y hace caer la dirección de un teatro público.

El poder lo tenemos interiorizado hasta que un día se desmonta; el poder está ahí y tienes que ver cómo te posicionas, y las opciones que hay de desmontarlo o sostenerlo.

Colectivo Palillos (Chile) Relación muy desigual en Chile entre centro y periferias, que tenemos muy interiorizado. También nosotros caemos a veces en el mismo error: saber de Santiago e ignorante en periferia.

RG Si no actúas en Barcelona no eres importante, hay centralismo. Poco a poco se van rompiendo estereotipos.

MC Hay que cambiar la mirada a lo que vemos que está por encima para quitar el poder al poder. ¿Cómo te relacionas con el poder? ¿Qué valor nos damos como personas que no ocupamos espacios en estructuras de poder? Mirada horizontal.

Èlia Colectivos que no tienen acceso a artes escénicas profesionales. Qué pasa cuando el abuso es el no-acceso.

Bruno ¿Cuáles son nuestras relaciones de poder en el ámbito familiar?

Àngels Responsabilidad de la sociedad y cómo cambiarla. La cultura contribuye a la educación de las sociedades.

GC Cada una debe ver cuál es su responsabilidad desde el lugar en el que está, somos un altavoz, nos ve mucha gente, tenemos responsabilidad para no reproducir las opresiones que existen y tratar de transformarlas.

MP Las relaciones de poder son centros y periferia. Hay que revisar cuándo estamos en el centro o en la periferia.

MP Hay que ser insubordinadas e insubordinados y pensar desde la libertad y desde nuestro poder. Es muy potente cuestionar el poder desde ahí.

Mesa 2  
La responsabilidad colectiva  
en la concepción de los proyectos

*“Los hombres blancos han estado hablando sobre cómo es el teatro, universalizando una idea con la que se invisibilizan otras realidades teatrales (Latinoamérica, África, Asia...)”*

*“La normalidad es el androcentrismo blanco y todo lo demás es la alteridad, también en el ámbito cultural y escénico.”*

*“A partir de saber que capitalismo, patriarcado y colonialismo son los tres ejes de opresión principales sobre los que se mueve el mundo, y también nosotras, podemos empezar a trabajar.”*

*“A nivel de comunicación cultural hay que hacer esfuerzos para salir del relato hegemónico porque muchos productos escénicos no son disidentes.”*

*“Para poder producir saliéndose de la normalidad, se deberían garantizar recursos para la investigación en creación que no tuviera como objetivo un producto final. El proceso por el proceso.”*

*“Trabajando como director/a de escena, propongo hacer un trabajo de reconocimiento del privilegio propio que supone la posición de*

*dirección y del ecosistema en que te encuentras.”*

*“Cada proyecto es diferente y repetir patrones en proyectos distintos puede ser contraproducente.”*

*“En los espacios horizontales también se producen abusos, pero hay una escucha activa mucho mayor y la posibilidad de generar protocolos de corrección.”*

*“Es importante la revisión constante del lenguaje, intentar poner conciencia en cómo se nombran las cosas.”*

## PANELISTAS

Silvia Sopale (actriz y directora) - SS

Mireia Mora (comunicadora) - MM

David Teixidó (actor y director) - DT

Denise Duncan (dramaturga y directora) – DD *moderadora*

### 1. ¿Dónde está el abuso de poder?

SS Tiene que ver con la parte que ejerce, que tiene más privilegios y en la que recaen mayores oportunidades, y que no cede parte de esos privilegios. Para mí eso es abuso de poder: no ser consciente del lugar que se ocupa.

MM En entornos escénicos y de creación hay abusos que se hacen desde cierta consciencia.

DT El abuso de poder en contexto de compañías en proceso de creación tiene que ver con la precariedad, con la sensación de falta de oportunidades: "es que me da trabajo". Se trabaja mucho por vínculos y a veces eso es un arma de doble filo, porque la falta de definición entre relación profesional y personal puede abrir la puerta a ciertas manipulaciones emocionales, que son parte de los abusos de poder.

DD Silvia, ¿qué incluirías en un listado de prácticas nocivas de base en la concepción de proyectos?

SS Ver de dónde ha surgido la idea.

Qué personas están formando parte de esa idea.

No entender las realidades que hay en un lugar. Hablo entorno a la raza, no entendemos qué nos está pasando, hablan de nosotras sin estar nosotras presentes.

La mirada sesgada, la invisibilización y simplificación de la realidad. Participar de proyectos colectivos de forma gratuita: solo pueden hacerlo las que tengan ciertos recursos, red. La otredad no va a poder hacerlo, siempre estará excluida de los proyectos.

Nos esforzamos por estar en determinados lugares, cuando va en detrimento de nuestras necesidades en ese momento.

Es importante que estos cuerpos aparezcan, aunque se puede acabar en la instrumentalización de los cuerpos: con que aparezca una persona negra, no está todo resuelto.

Universalizar ciertos temas: los hombres blancos han estado hablando sobre cómo es el teatro, universalizando una idea con la que se invisibilizan otras realidades teatrales (Latinoamérica, África, Asia...)

DD Mireia, ¿Desde la comunicación hay prácticas nocivas de base?

MM La normalidad es el androcentrismo blanco y todo lo demás es la alteridad, también en el ámbito cultural y escénico. A partir del reconocimiento de esa situación podemos empezar a generar alternativas. A partir de saber que capitalismo, patriarcado y colonialismo son los tres ejes de opresión principales sobre los que se mueve el mundo, y también nosotras, podemos empezar a trabajar.

El talento es el pretexto ideal para abonar el terreno para que se produzcan abusos de poder. La combinatoria de talento con un sistema cultural mucho más preocupado por producir en cadena objetos de consumo que no por garantizar los derechos culturales de la ciudadanía es ideal para que se produzcan estos desequilibrios en las relaciones personales y profesionales.

A nivel comunicación cultural hay que hacer esfuerzos para salir del relato hegemónico porque los productos escénicos no son disidentes, no se pueden crear alternativas. Hay mucha producción desde una precariedad absoluta que está generando grietas, pero queda mucho recorrido.

DD Mireia, ¿dónde está el problema del producto: en la concepción, en quién lo hace, en la estructura, en el público?

MM Si siempre se representa la propia realidad y quien da los recursos para producir también quiere hablar de ellos mismos, de algo conocido, sin crítica, es un círculo vicioso.

La formula de romper eso sería garantizar recursos para la investigación en creación que no tuviera como objetivo un producto final. El proceso por el proceso. Y a partir de ahí sí se podría producir saliéndose de la normalidad.

DD David, has cambiado de rol: de intérprete a director. ¿Qué recomendaciones darías?

DT Hacer un trabajo de reconocimiento del privilegio propio que supone la posición de dirección y del ecosistema en que te encuentras. En los ensayos hay que acordarse de que estás en un contexto de precariedad, no nos movemos en libertad.

Intentar pedir perdón, no saberlo todo, ser humilde frente a esa sensación de hombre blanco que todo lo responde. A mí me empodera decir "no lo sé" y no entiendo dónde nos debilita decir "no lo sé."

Democratizar las decisiones.

Cada proyecto es diferente y repetir patrones en proyectos distintos puede ser contraproducente. Puede ser que un proyecto pida una especie de jerarquía, dejando muy claras las posiciones de cada cual.

Hay que ser muy higiénicas y honestas e intentar separar la relación personal de la profesional.

DD David, para que haya una relación equitativa, tiene que ser horizontal o se pueden trabajar relaciones sanas de poder con verticalidad?

DT Sí que se puede. No sé si sería equitativa, pero sí higiénica. Mientras sea igual de horizontal el poder de decisión y el compromiso.

Es bueno que un proyecto nazca de una parte del equipo y el resto se sume más tarde. Lo importante es que quede todo muy claro y que no se pida más a quién decida menos.

DD Silvia, ¿cómo has trabajado la dinámica de poder en tus espectáculos unipersonales?

¿Te has planteado la manera en que se va a generar esa dinámica de poder?

SS Espectáculos unipersonales, *No es país para negras*.

Horizontal, partía de un colectivo feminista. Yo tenía la idea, busqué directora y dramaturga; en el proceso hubo un desentendimiento con la dramaturga y era que no podía contar la historia. Buscamos a otra persona y entre las tres se decidía todo, todo horizontal, muchas conversaciones y discusiones. Como hablábamos de negritud y la experiencia y el conocimiento lo tenía yo, en el texto pesaba mi palabra, en la dirección no.

En el nuevo proyecto de cooperativa, todas las voces cuentan por igual.

DD ¿Crees que hay una relación simbiótica entre una mayor verticalidad y prácticas de poder más abusivas, y una horizontalidad y menos abuso o relaciones más higiénicas, o no siempre es así?

SS Sí, la verticalidad genera abuso de poder, los que están arriba no son conscientes de lo que ocurre abajo, su prisma es más reducido y hablan desde sus posiciones más privilegiadas. En cambio, desde la horizontalidad la vista es más amplia. Aunque la jerarquía de poder sigue existiendo, también en los lugares supuestamente horizontales. Es un trabajo muy costoso, y en los procesos creativos no hay tiempo para hacerlo. Repetimos los sistemas de la calle en el espacio de trabajo.

DD Mireia: comunicación y economía social y solidaria. ¿Hay diferencias en las dinámicas de poder?

MM Sí. En los espacios horizontales con vocación de ser participados también se producen desequilibrios, por capacidad de trabajo, por voluntad. Al trabajar para nosotras, hemos podido tomar decisiones que tradicionalmente estaban tomando otras personas y que afectaban a nuestra vida (horarios, proyectos).

Somos solo tres personas y gobernarlo en ciertos momentos es mucho más fácil y en otros más complicado, los vínculos se cruzan. En los espacios horizontales también se producen abusos, pero hay una escucha activa mucho mayor y la posibilidad de generar protocolos de corrección. Quien ejerce violencia se tiene que señalar y se tiene que aislar.

DD David, en los centros educativos se exige una cierta masculinidad. ¿Qué rol juegan los centros de formación en cómo se estructuran el poder y las relaciones?

DT Los estudios artísticos están privatizados y extremadamente caros. No empezamos bien. Lo público llega tarde, y tendría que ir por delante de las exigencias.

Trabajo en disidencias de género. Hace años no se concebía y en las pruebas de acceso había monólogos de chicos y de chicas. Y ahora es lo mismo, no responde a la realidad, es una violencia para chicos y chicas jóvenes no binarios, hay que revisarlo antes.

Como docente reviso la relación profesor-alumno, que puede ir hacia la verticalidad, la admiración. No solo enseñas teatro, también cómo se relacionan con una persona de poder, profesor o profesora, que puede ser

reproducibile en un futuro a como se relacionen en una situación de diferencia de poder.

Es importante reformular la participación del alumnado en la toma de decisiones; trabajar desde la especialidad, del cuerpo que tiene cada uno; no buscamos prototipos, somos generadores de referentes, no se pueden reproducir los referentes de siempre. La docencia debe pensar en términos de futuro para ir por delante y no es así.

DD Es importante la revisión constante del lenguaje, intentar poner conciencia de cómo se nombran las cosas. En los centros de formación nos enseñan cómo comportarnos, es algo que se genera a nivel colectivo, ¿cómo se desactiva?

DT Las relaciones de poder a veces son exigidas desde abajo. En relaciones más horizontales a veces se exige en otra persona una relación de poder y piden que lideres. El alumnado te pide un nivel de autoridad que tienes que reformular.

Dialogar es la mejor forma de desactivar. No solo estás enseñando un contenido sino a amarlo y a relacionarse con un equipo. Hay que romper estas dinámicas.

DD Silvia, te atraviesa sobretodo el eje étnico. ¿Dónde ves estas carencias en tu formación? ¿Has visto algún cambio en los últimos años en cuanto a cómo se establece el poder en relación con una mujer negra? ¿Qué problemas hay en la formación?

SS Me formé en Murcia en 1998 y desde entonces la problemática es la misma: monólogos racistas, tipo de papeles que no podemos hacer, estereotipos, problemas con la caracterización, pelo, falta de otros referentes teatrales.

En Cataluña, la correcta dicción de lengua catalana para las personas no catalanas de nacimiento se vuelve un problema, es una exigencia de locura que genera una dificultad para el intérprete.

Las mujeres negras no tenemos ningún poder, estamos en la base de la pirámide, y si no se entra en el canon de belleza todavía peor.

#### INTERVENCIONES DE LAS PERSONAS ASISTENTES

Rocío La definición de qué es talento y qué no la pone el centro de formación ¿Por qué damos tanta importancia a la definición de talento?

Ione La excelencia, la calidad o el talento como argumento ponen de manifiesto que no se cree que esas otras creaciones puedan ser talentosas. Preocupa que por un lado haya un canon y una idea de lo que es bueno y por otro que exista un argumento totalmente opaco como la calidad.

SS Hay un público deseando ver otros espectáculos, pero no hay voluntad ni atrevimiento.

En nombre de la excelencia, hay personas que pueden investigar y fallar sin ser acusada su comunidad, en cambio existe una exigencia sobre cuerpos

racializados: si no es exitosa no se programará ningún espectáculo generado por personas negras.

Rocío ¿Qué proponemos con todo este contexto que tenemos delante? ¿Cómo hacemos red para estar presentes?

SS Si trabajamos con la gente que nos vinculamos, ¿cuántas personas quedan fuera? Hay que abrir, poner más tiempo, recursos, generar espacios de diálogos, empezar a pensar desde otra forma y lugares.

DT Gran parte de las soluciones se encuentran de forma colectiva, hay que trabajar en colectivo. El Col·lectiu de Companyies de Teatre Independent de Barcelona que, en relación a personas de otros países, ha realizado trabajo de cuidados, encontrar estrategias de forma colectiva. Se pueden generar equipos tomando nuevas prioridades y no por vínculos; en nuestro proyecto *Tránsitos* contratamos en base a necesidades: personas migrantes en Barcelona. Hay que hablar de la violencia que genera ser persona migrante: es muy difícil entrar en el circuito de artes escénicas.

Melina ¿Apropiación cultural sería un término que define esa invisibilidad de las diversidades y las negritudes?

SS Apropiación cultural es un abuso de poder, privilegio, ocupar el lugar del centro y creer que se pueden contar las historias de todos y disfrazarnos de otras personas, sin tener que sufrir las opresiones que esas personas sufren. En cambio, cuando los cuerpos racializados quieren hacer parte de su cultura, se consideran exóticos, folclóricos.

MM Solo se puede terminar con los abusos de poder, aunque es utópico porque rigen el mundo en que vivimos, a través de la organización, en lo cotidiano, hacer mucha red, muchos cuidados, analizar constantemente dónde estamos y hacia donde queremos transitar.

DT Pedir disculpas, no querer saberlo todo siempre

SS Pedir asesoramiento a personas especializadas y escuchar otras voces.

DD Responsabilidad individual para generar inercias distintas.



Mesa 3  
Dinámicas de poder durante los procesos  
creativos

*“No hay cabida de la disidencia de género en el  
mercado teatral.  
La diversidad no está presente en la creación.”*

*“Se tiene que dar espacio a la disidencia y dar  
visibilidad a la pluralidad. No sólo nos tenemos  
que revisar las disidentes, tiene que ser  
general. Tiene que haber una responsabilidad  
desde quien crea.”*

*“Un buen director/a es el que te hace sentir  
profesional,  
te hace sentir como que sabes perfectamente lo  
que estás haciendo, pero tienes que seguir unas  
directrices artísticas para seguir un proceso  
que él o ella organiza.”*

## PANELISTAS

Eric Balbas (actor y director) - EB

VIDDA (David Priego) (actor) - V

Julia Barceló (actriz) - JB

Denise Duncan (dramaturga y directora) - DD *moderadora*

### 1. ¿Cuáles son los principales problemas que veis en las dinámicas de poder en los procesos creativos?

V No hay cabida de la disidencia de género en el mercado teatral. La diversidad no está presente en la creación (desde la racialidad, la disidencia de género...). A la hora de crear estamos supeditadas a un público, esto te crea una dependencia hacia el producto que quieres crear. Tienes que crear en lo que el público quiere.

DD El problema ya está antes de que empiece el proceso de creación.

EB Los procesos creativos son una herencia y que puede ser cambiante, no es algo rígido. El director o directora se convierte en una figura de cierta autoridad. ¿Qué hacemos con la mirada única y unidireccional de dirección?

JB Como actriz creo que se juntan varios problemas en los procesos creativos, empezando por el género. Estamos acostumbradas a trabajar con equipos muy masculinizados, dirigidos generalmente por hombres cis blancos, que es un prototipo de personas que están poco acostumbradas a tratar con las mujeres de tú a tú.

El problema es que al entrar en un ensayo, el imaginario colectivo de lo que es un actor/actriz está a veces distorsionado por un paternalismo que hace pensar que los actores/actrices nos dedicamos a una profesión que no es ni profesión, sino que estamos allí por diversión, que no tenemos formación y que incluso somos medio tontos. Este imaginario que también tiene la gente que se encuentra en las altas esferas, nos ha centrado en una sala de ensayo como espacio muy vulnerable que se incrementa si eres una mujer. ¿Cómo nos podemos relacionar con un hombre que dirige, que es nuestro jefe, en un equipo que está mayoritariamente formado por hombres? Y aquí surge el problema, que no estamos acostumbrados a trabajar hombres y mujeres juntos y menos en espacios artísticos.

DD ¿Has notado la diferencia trabajando en equipos solo de mujeres? ¿En qué sentido?

JB Sí. En el sentido del respeto, de la confianza mutua, a nivel discursivo ir mucho más lejos porque no se trata con paternalismo a los compañeros/as de equipo.

### 2. ¿Cómo sería un proceso creativo libre de prácticas nocivas?

JB Es complicado porque las dinámicas se establecen antes de entrar en la sala de ensayo. Se tienen que hacer decálogos y protocolos para que cualquier cosa que surja estemos dispuestos a hablarlo y a encararlo. Dejar de hacer

ver que no existen las relaciones de poder. Hablemos del abuso sexual en los ensayos, basta ya de utilizar el cuerpo de las mujeres para el goce de los directores o dramaturgos.

V Tiene que haber una empatía, hacer un trabajo hacia la horizontalidad. Feminismo interseccional, estigma cero y trabajo de tú a tú. Pensar en qué nos podemos ofrecer mutuamente.

DD Estamos en el mismo barco, pero los barcos tienen partes distintas. Hay que tener las diferentes posiciones, aunque estemos en el mismo barco.

### 3. ¿Desde dónde trabajas las dinámicas de poder?

EB Tenemos que ser responsables de lo que representamos como hombre, blanco, cis, heterosexual, hay que hacer una revisión constantemente. Es descorazonador cómo está la realidad, cómo está el contexto como hombre-hetero-cis y cómo no paras de cagarla todo el rato aún creer estar revisado.

JB Es importante establecer qué tipo de actriz eres y qué tipo de actriz quieres ser. Establecer límites artísticos. Hay una línea entre lo artístico y lo personal, allí nos han tratado con condescendencia y nos han hecho creer que no somos dueñas de nuestro propio trabajo ni de nuestra propia profesión. Hay que poder hablar, cuestionar y que el director/a genere un espacio de confianza y diálogo con los actores y actrices. La jerarquía artística es buena si parte de un sitio de respeto. Hay que definir bien los límites y la única manera es compartiendo entre todas lo que está pasando.

### 4. ¿Cómo revertir la no existencia de la disidencia?

V Ha habido una precariedad durante muchos años, se tiene que dar espacio a la disidencia y dar visibilidad a la pluralidad. No sólo nos tenemos que revisar las disidentes, tiene que ser general. Tiene que haber una responsabilidad desde quien crea.

### 5. ¿Existe la posibilidad de un liderazgo sano?

EB ¿Se puede dar horizontalidad a la verticalidad? No lo sé. Me pregunto si es necesario que alguien lidere, yo confío en la profesionalidad de cada persona del equipo. Sí que es necesario que haya un rol que haga de bisagra para afilar la mirada y hacerlo de manera consensuada.

JB Hay una mala concepción de lo que es el proceso creativo que te enseñan en las escuelas: la concepción que el director es el jefe y que te dice lo que tienes que hacer. Un buen director/a es el que te hace sentir profesional, te hace sentir como que sabes perfectamente lo que estás haciendo, pero tienes que seguir unas directrices artísticas para seguir un proceso que él o ella organiza. Mi potencial como actriz se ha multiplicado con una buena dirección y una mirada externa. Cuando todas las piezas de un proceso colectivo encajan y hay un respeto mutuo funciona mucho mejor.

EB A mi me ayudaría una dirección que fuera colegiada, que no fuera una única persona. No hay una visibilidad del colectivo, si no de una sola persona que es el o la dirección.

V Hay que tener claro desde el rol de cada uno qué se aporta y el rol del compañero/a a nivel de jerarquías. Todas y todos somos imprescindibles.

6. ¿Quién se hace cargo de hacer las relaciones de poder más higiénicas?

V Intentar complementar desde el rol de cada uno/a. Hay que poder decir las cosas y aceptarlas. Tiene que haber un entendimiento común.

DD Sería interesante sentarse el primer día del proceso creativo para establecer una serie de reglas para que después sea fácil gestionar lo que pueda ir surgiendo.

JB Animo a las actrices a hablar con sus compañeras, poner límites, no callarse nada. Que los directores escuchen, que no se pase la línea de confianza fuera de los espacios de ensayo y que no se decida nada fuera de ellos. Hay que aprender a ensayar porque es un arte.

EB A nivel individual hay que reconocer la posición de poder. Vivimos en un sector donde no tenemos conciencia de compañerismo y es muy necesario. Los protocolos tendrían que venir desde las entidades, antes de los procesos creativos.

V Animo a los dramaturgos/as a que escriban historias arriesgadas, hay que visibilizar a un sector de la sociedad que ya no es una minoría. Romper roles a la hora de trabajar y los roles estereotipados y clichés de las personas que salen en escena.

#### Mesa 4

Resolución de conflictos en proyectos de artes escénicas (legalidad, protocolos y manuales de buenas prácticas)

*“Las personas racializadas y afrodescendientes no tenemos la representatividad adecuada a nuestra historia en las artes escénicas, muchas veces contada desde la mirada de la blanquitud, de estereotipos, de visión colonial.”*

*“Hay tres puntos clave en la detección de relaciones de poder. La prevención, la detección (informal, formal y legal) y el abordaje.”*

*“Desde la individualidad es difícil abordar determinados conflictos, es importante la colectividad para visibilizar y empujar a quienes tienen el poder para que actúen.”*

*“Conflictuar: una relación de poder desigual se visibiliza generando un conflicto, el conflicto es una herramienta para hacer avanzar el grupo.”*



## PANELISTAS

Joana Badia (Nèmesi Advocades) - JB  
Rocío Manzano (El Col·lectiu) - RM  
Luis Felipe Lucas (Tinta Negra) - LL  
Iria Vives (Quatre Cantonades) - IV

Denise Duncan (dramaturga y directora) - DD *moderadora*

1. ¿Cuáles son las problemáticas más importantes que atañen a vuestro colectivo

RM La falta de recursos para saber como actuar desde lo personal.

LL Las personas racializadas y afrodescendientes no tenemos la representatividad adecuada a nuestra historia en las artes escénicas, muchas veces contada desde la mirada de la blanquitud, de estereotipos, de visión colonial. Dificultades: hacer que la mayoría entienda que nosotros tenemos la subjetividad a poner en escena, estar en los cargos de trabajo de la escena completos, no solo en la actuación.

2. ¿Qué mecanismos se pueden implementar para cambiar las relaciones de poder desequilibradas?

LL En nuestro colectivo la mayoría son mujeres afrodescendientes. Recomendaciones muy básicas: tenemos un grupo para pensar y gestionar cómo estas representatividades pueden tener la mirada que deseamos nosotros, como poner la subjetividad. Ofrecemos soluciones prácticas e ideológicas cuando se nos solicita, pero también desarrollamos las maneras de entenderlo.

DD ¿En qué consiste el manual de buenas prácticas de Tinta Negra?

LL Recomendaciones básicas: trabajar la inclusión de nuestras historias; contar nuestras historias no desde la visión colonial; cómo un intérprete tiene que responsabilizarse del maquillaje, pelo, tono de piel (no se sabe como peinar, maquillar...); preguntar a la institución el número de personas negras del equipo, función, tipo de personajes; presentación básica de lo que somos y lo que queremos.

RM Mecanismos: crear redes, crear protocolos y formarse, ampliar conciencia.

Prevención: establecer mecanismos de cuidados, protocolos de bienvenida, iniciar con un "¿cómo estamos?", ocupación espacio, atender a las cargas, rotar las tareas.

Protocolo que ayudará a saber hacia donde actuar:

- mapeo de necesidades: dentro de la compañía, dentro del propio colectivo y dentro del propio sector.
- crear un protocolo *ad hoc*.

Es importante que sea la administración quien abra un protocolo inicial, que tiene los recursos, y ya se adaptará.

3. ¿Qué hay a nivel legal en el marco de las artes escénicas?

JB Hay tres puntos clave en la detección de relaciones de poder.

- Prevención (cómo evitamos que pasen las cosas): en los espacios de trabajo está muy regulado (riesgos laborales, derecho a integridad física y moral). Es la parte más informal porque no se piensa en ella. Prevenimos que pasen las cosas con manuales de buenas prácticas, medidas de cuidado.
- Detección (cómo se llega a saber que algo ha pasado):
  - detección informal (tejer relaciones de confianza que puedan llevar a las personas a sentirse cómodas y seguras para poder explicar a otras personas lo que les ha pasado), vías de resolución que pasaran por el trabajo en grupo, se queda en el ámbito interno en que han sucedido estas situaciones.
  - detección formal: habilitar itinerarios de denuncia interna a través de protocolos
  - detección legal: interposición de denuncia o demanda. En los espacios más activistas hay reticencia a hacer uso de estos canales más punitivos, y a veces es necesario.
- Abordaje: vertiente interna o externa (profesional)

Todo esto se articula con leyes que se van aprobando y que es complicado ordenar.

IV Prevención: darnos herramientas para afrontar conflictos.

Generar espacios de confianza, dar espacios para hablar (dinámicas de poder, privilegios).

Las artes escénicas tienen herramientas muy interesantes para poner sobre la mesa el conflicto y poderlo trabajar desde formas alternativas a las vías más formales, porque se trabaja mucho con la creatividad, la expresión corporal. Desde la individualidad es difícil abordar determinados conflictos, es importante la colectividad para visibilizar y empujar a quienes tienen el poder para que actúen.

Conflictuar: una relación de poder desigual se visibiliza generando un conflicto, el conflicto es una herramienta para hacer avanzar el grupo.

DD Luis, desde tu experiencia, ¿qué mecanismos de presión se pueden hacer para responsabilizar a las instituciones?

LL Tratamiento de la diversidad étnica en la institución, recomendaciones para presionar a las instituciones a entender y activar el trabajo de la inclusión de las personas racializadas en estos contextos.

Creación y aplicación de mecanismos de observación y seguimiento de temas de diversidad étnica, raza y racismo: términos racistas en una obra,



'blackface', protocolos de revisión y tratamientos de guiones de obras, compromiso abierto con la lucha antirracista y forma de manifestaciones, formación de trabajadores en diversidad étnica y racismo, auditoría de percepción sobre diversidad étnica entre los empleados de la institución para detectar prejuicios y trabajarlos para que no se repitan, personajes racializados que lo interpreten personas racializadas, cambiar visiones...

Se puede acceder al manual a través de instagram @tintanegrabcn

DD El manual tiene que ver más con la pedagogía previa y no con cómo resolver conflictos.

LL El manual sirve de prevención. Se dan recomendaciones y las instituciones proponen las acciones, que nosotros cumplimos viviéndolas. El manual detecta y evalúa si se están reproduciendo situaciones racistas en nuestra institución, ver si hay procesos no adaptados a la diversidad y empezar acciones.

DD Joana, ¿qué marco legal acoge lo que tiene que ver con diversidad étnica y de género?

JB En el marco del estado español sobre diversidad étnica existe el marco constitucional que prohíbe la discriminación por raza (de ahí derivan los delitos de odio) y las normativas laborales que prohíben discriminación en ámbito de trabajo. Es importante diferenciar el conflicto de la agresión y tratarlo de manera distinta para no responsabilizar a las víctimas de la agresión. El marco legal está muy pensado para las agresiones y muy poco para resolver conflictos.

RM Conflicto puede ser entre iguales, es distinto de agresión y de abuso de poder.

JB El conflicto deja de serlo cuando se parte de un menosprecio de la persona con la que aparentemente tienes el conflicto. Ahí entra el abuso de poder porque se parte de los privilegios.

IV El poder es la capacidad que tenemos de generar cambios a nuestro alrededor y lo necesitamos para podernos desarrollar. El problema es cuando se hace un mal uso del poder. El abuso de poder genera muchos conflictos porque genera desequilibrio. En todas las relaciones el poder está operando constantemente, no significa que siempre haya un mal uso de ese poder.

LL En un conflicto se parte de unas ideas que no están de acuerdo, pero puede generar abuso de poder y agresiones. Si en un contexto hay algo racista y se es la única persona negra que está allí y dices que eso es racista, y nadie más lo dice, eso es ya una relación de abuso de poder.

Es interesante hablar de las relaciones institucionales: desde el momento que eres el único racializado en el ambiente ya estás silenciado desde el principio, no tienes mecanismos para legitimarte, y tomas el papel de la persona que siempre saca el tema. Esto es una agresión profunda institucional, más difíciles de ser detectadas y comprendidas. Si tienes las herramientas para comprenderlo vas a entender cuando una persona racializada, una persona negra, se siente molesta por un detalle que para

una persona blanca no tiene importancia, pero a nosotros nos pone en situaciones de disminución, de relación colonial... Las intenciones de detectar las agresiones institucionales estructurales son más importantes que las interpersonales.

DD Rocío, ¿cómo hacemos para distinguir la responsabilidad individual de la colectiva y de la institucional?

RM Hay que exigir que cuanto más arriba, más responsabilidad. A nivel colectivo hay que crear agenda desde abajo, como ha pasado con el feminismo. Igualmente hay que tomar conciencia a nivel individual.

JB En el plano horizontal de categorías laborales también se dan muchos abusos, y el liderazgo, el poder bien usado, puede ser positivo y constructivo. Hay una relación algo enfermiza con el poder ya que las relaciones horizontales también pueden ser muy tramposas.

#### INTERVENCIONES DE LAS PERSONAS ASISTENTES

Eva ¿Se puede reivindicar el conflicto como parte necesaria de los procesos en los colectivos? ¿Normalizar e higienizar el conflicto puede ser sanador y posibilitador?

IV Cuando no se tiene poder una forma de conseguir que se nos escuche es generar conflicto (Me Too).

RM El conflicto puede ser sano si se sabe llevar bien. La ausencia de conflicto no es sinónimo de que todo vaya bien. En nuestras entidades tiene que haber conflicto.

LL En artes escénicas, todo es un conflicto. El conflicto no es el gran problema, pero se puede transformar en relaciones de abuso de poder.

IV El hecho de no tener espacios de gestión del conflicto genera conflictos, porque los pequeños conflictos se hacen más grandes. También para prevenir.

RM Hablar de conflictos, de sentimientos, se asocia a la feminidad y ha sido muy castigado. Se está introduciendo en espacios donde el poder es poco. En estructuras con mucho más poder es más difícil; y eso tiene que ir cambiando.

DD Según en que espacios es más difícil accionarlo, pero también es un buen momento para probar.

El poder de incomodar, como valor positivo: estar ahí un cuerpo negro ya genera en según que espacios una reacción. Invito a incomodar.