

#MeToo:

¿Llamada de
petate o una
primera piedra
para construir
nuevas formas de
vivir y trabajar
para las actrices?



Yearime Castel Y Barragán
LabExIcca. Université Sorbonne Nouvelle
Universidad de Guanajuato
yearime.castel@sorbonne.nouvelle.fr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5174-4091>

Resumen

Hemos querido utilizar el movimiento #MeToo como se hace referencia a conflicto, para mostrar una fotografía de las relaciones de fuerza (Lemieux 2007). Todo lo anterior enfocado en los ambientes laborales, audiovisual y teatro, de actrices¹ en Estocolmo. ¿Cuál fue el impacto del movimiento #MeToo para un país feminista como Suecia?, ¿Qué particularidades tuvo el #MeToo en el mundo del teatro o del audiovisual en Estocolmo? El objetivo del artículo es

¹ El movimiento MeToo está dominado por mujeres víctimas de acoso sexual o de abuso de poder, por lo que, consideramos que usar el término actrices será más adecuado. Aunado a esto, reconocemos la multiplicidad de géneros que han pasado por las mismas experiencias dentro del ámbito del teatro o del audiovisual.

tratar las diferentes etapas del movimiento en Suecia. Enfocándonos en la influencia que el escándalo #MeToo ha tenido en entornos de trabajo, así como identificar las evoluciones sociales e institucionales que el movimiento ha provocado en Suecia.

Palabras Clave: #MeToo, Teatro, Suecia

Abstract

We have aimed to use the #MeToo movement as a source of conflict showing a photograph of power relationships (Lemieux 2007), focusing on actresses' work environments whether it is at theatres or within the audiovisual. What is the impact of the MeToo movement for a feministic country like Sweden? What particularities does the #MeToo had within Stockholm's audiovisual or theatre world? Our objectives are to analyze the different stages of the movement in Sweden. Focusing on the influence the movement has had in work environments as well as pinpoint the social and institutional evolutions MeToo has provoked in Sweden.

Keywords: #MeToo, Theater, Sweden

Introducción

Suecia es uno de los países que se ha esforzado en ser y en tener una imagen internacional de equidad cultural, al estar abierto a la diversidad. Además, se declara el primer país con un gobierno feminista (Government Offices of Sweden 2021). Los derechos y obligaciones de los padres se han ido equilibrando, el permiso parental es otorgado a ambos progenitores independientemente del género. En 2018 las Fuerzas Armadas Suecas sacaron una campaña en la que la imagen principal son militares uniformados con los rostros pintados con los colores del arcoíris (Volt 2018). El slogan *We don't always march straight*² mostraba la apertura a prácticas fuera de la norma heterosexual. La Academia Sueca aceptó el pronombre neutro *hen* usado en la vida cotidiana por transexuales o personas que no se identifican como

² No siempre caminamos derecho.

cisgénero. Los estudios científicos hacen uso de *hen* cuando la definición del género en las muestras hechas no es relevante para los resultados de los estudios.

Sin embargo, en el sector del arte y la cultura las desigualdades de género se siguen haciendo presentes (Lund 2019), a pesar de los esfuerzos del gobierno por lograr una igualdad entre ciudadanos. Las costumbres son el resultado de una historia de acciones repetidas, en el mundo del teatro, de abuso de autoridad. Además, cuando los periodos de tiempo han sido largos, el poder se incorpora a la vida diaria de los individuos volviéndose parte de los comportamientos cotidianos (Foucault 1999), incluido el ámbito laboral. Esto nos permite comenzar a dimensionar la complejidad para poder generar cambios dentro de la sociedad, desde las instituciones. Es por ello por lo que las relaciones de poder que han instituido, principalmente, los hombres en ambientes de trabajo habían sido aceptadas hasta ser consideradas ‘normales’, incluidos abusos sexuales. El movimiento #MeToo invitó a las víctimas de acoso sexual a compartir sus vivencias ante la sociedad. Hablar y/o escribir permitió que la cultura del secreto se rompiera y surgieran una serie de cuestionamientos sobre el orden preestablecido.

Este artículo está compuesto de la siguiente forma: la sección con título “Trabajar en teatro” describe características de trabajo antes de la llegada del movimiento #MeToo a Suecia. La siguiente sección “#MeToo” describe el inicio y desarrollo del movimiento en línea, además de discutir la polémica que trajo consigo. La siguiente sección “Nuevas formas de trabajo” describe las evoluciones, dentro del mundo profesional del teatro. Por último, “El conflicto no ha terminado” es una suma de ideas a modo de conclusión sobre el conflicto como fuente de cambios sociales describiendo las características que distinguen a Suecia de otros países.

Trabajar en teatro

Hasta finales del siglo pasado, los principales puestos de trabajo dentro del mundo del teatro pertenecían predominantemente a hombres: “...cuando yo empecé a dirigir en 1990 casi no había mujeres escritoras, ni directoras. Barbara y un par de otras.” (Anna, 57 años, directora). Durante las últimas dos décadas han existido cambios importantes, los puestos han sido distribuidos de manera más equitativa entre hombres y mujeres sin lograr, aún, una total paridad. “Estos cambios se han dado a través del debate, hablando sobre ello dentro de los teatros.” (Leo, 50 años, director y actor). Los estudios muestran

que hay una relación directa entre los ambientes de igualdad y democracia, y el índice de participación ciudadana: “...países con más altos niveles de derechos e igualdades tienden a tener ciudadanos más activos en términos de protestas.” concluyen Brechtje and Trunk (2018). Suecia se encuentra en uno de los puntos más altos en lo que respecta a niveles de derechos e igualdad y también es uno de los países escandinavos donde #MeToo tuvo mayor impacto.

La cultura sueca es consciente sobre la importancia en equidad de género y esto ha permitido un empoderamiento de las mujeres para exigir las mismas circunstancias laborales que los hombres. Una de las razones por las cuales las mujeres reciben salarios más bajos es porque, a diferencia de sus homólogos masculinos, ellas no tienden a pedir aumentos (Seabright 2012). Las mujeres suecas ganan en promedio un 12% menos que los hombres (Goarant 2018), sin embargo, las posibilidades de cambio existen. Anna fue contratada en Dramaten³ como directora, antes de firmar su contrato habló con sus colegas hombres para saber cuánto ganaban. La primera oferta del teatro fue de 100,000 coronas suecas⁴ por debajo del salario de sus colegas. Ella rechazó la oferta y negoció hasta firmar un contrato con el mismo salario que los hombres en el mismo puesto, moviendo el margen salarial para las siguientes contrataciones de mujeres.

Existe una discrepancia en la percepción que tiene el mundo profesional de las edades superiores a los 45 años de hombres y mujeres. Anna tiene 57 años y se ha postulado 10 veces para el puesto de directora de espacios teatrales “Yo no puedo ser directora de teatro, estoy muy vieja... pero para los hombres es posible.” Como resultado de esta experiencia Anna trabaja actualmente en un proyecto sobre la mujer en edad adulta y sus consecuencias profesionales dentro del teatro.

Las relaciones entre actrices y directores están marcadas por roles jerárquicos establecidos donde el poder de decisión es responsabilidad de los directores. Constantemente las mujeres se enfrentan a escenas donde deben actuar personajes que representan roles estereotipados, mujeres seductoras, etc. Actrices como Madeleine han decidido tomar nuevos rumbos “Dejé de ser una actriz porque quería dejar de ser un objeto... no me veía actuando ese tipo de papeles.” (57 años, directora). Mujeres como ella han creado sus propios proyectos, han formado compañías de teatro, han actuado en sus propias obras

³ Dramaten es el más prestigioso teatro de Suecia.

⁴ Un dólar americano = nueve coronas suecas.

o se han dedicado exclusivamente a dirigir. Esta forma pacífica de evitar enfrentar a los directores de teatro es también una forma de silencio. Pero en 2017 en Suecia el escándalo que trajo el #MeToo demostró la fragilidad de las estructuras anteriormente establecidas y el estado de concordia bajo el que se encontraban las relaciones de trabajo.

#MeToo

La esencia del movimiento #MeToo es su capacidad “... nombrar, decir quién ha hecho algo, qué hizo, designar el blanco...” pues esto “...constituye una primera subversión de poder...” como lo ha hecho (Foucault 1999, 112). La época en la que surge el *hashtag* #MeToo, se caracteriza por su rápida capacidad de difusión y el largo alcance al utilizar como medio de comunicación las redes sociales. Visualmente el uso del *hashtag* como símbolo iconográfico permite una sutil unión entre texto e imagen (Uimonen 2020). Los medios masivos también jugaron un papel esencial, en el periódico Svenska Dagbladet (SvD 2017) se publicó la petición con el *#tystnadtagning*⁵ con 703 firmas de actrices denunciando acoso sexual en el mundo del teatro y del audiovisual. Más adelante se unieron otros sectores profesionales y no profesionales de donde provenían diversas denuncias, mostrando la magnitud del problema. Además de esto, #MeToo tocó diferentes grupos socioeconómicos, desde los estratos más populares involucrados en deportes, hasta la élite de la Academia Sueca. Esta última es la institución cultural más prestigiosa del país y es el organismo responsable del premio Nobel. Y en 2018, se vio en la necesidad de cancelar la entrega del premio Nobel, al verse involucrada en un escándalo de abuso sexual (Anderson 2018).

A pesar de que las principales afectadas eran y son mujeres, el movimiento #MeToo contó con el apoyo de personas no binarias, transexuales, hombres y organizaciones masculinas como Män för Jämställdhet⁶. En Suecia las organizaciones civiles creadas colectivamente tienen un valor social pero también una participación en términos políticos “...cuando el gobierno ordena algún reporte, por ejemplo, sobre políticas en igualdad de género, educación sobre sexualidad comprensiva o la legislación sobre consentimiento sexual, frecuentemente son consultados.” (Svallfors 2018) Esto se convierte en terreno fértil para que el #MeToo tenga resonancia y adquiera una fuerza para que el

⁵ #silencio estamos grabando.

⁶ Hombres por la igualdad de género.

Estado llegue a considerarlo para generar cambios. En diciembre de 2018 el Primer Ministro, Stefan Löfven, anunció una propuesta de ley en la que tener relaciones sexuales sin consentimiento es considerado un crimen. Uno de los colectivos civiles que impulsó esta nueva ley es FATTA⁷ y en 2020 afirmaban un aumento del 75 % de condenas en acusaciones de abuso sexual (Björklund Dahlgren 2020).

El discurso sobre los abusos de poder se hizo abierto y accesible a la población, transformando un tema personal en un problema social. Al publicar sus experiencias, las mujeres suprimen el tabú y se genera un cambio de ubicación de la culpa y la vergüenza, que antes sentían exclusivamente ellas. Pero, después de #MeToo los hombres acusados también lo sintieron y se vieron en la necesidad de enfrentar a sus familias, sufrieron el rompimiento de relaciones profesionales, además de la pérdida de poder. Muchas de las denuncias fueron hechas de forma anónima, pues no es lo mismo enfrentarse cara a cara con el opresor que cuando se comparten experiencias al margen.

El contrapunto del #MeToo tuvo sus orígenes en las denuncias anónimas, junto con el tratamiento poco ético de medios de comunicación masiva. Ya que se publicaron nombres de personas acusadas, sin poder verificar las fuentes de información y/o con escasa documentación, lo que concluyó en críticas por malas prácticas periodísticas (Pollack 2019). Los medios masivos buscaban en los escándalos individuales un beneficio mercadológico, mientras los acusados eran despedidos de sus lugares de trabajo y rechazados por amigos y familia. Sin embargo, existieron casos como el del periodista Fredrik Virtanen que después de juicio fueron declarados inocentes por falta de pruebas. Otro suceso que desvalorizó la causa del movimiento #MeToo fue el suicidio del director de Kulturhuset Stadsteatern⁸ Benny Fredriksson (BBC 2018). Su muerte fue un parteaguas para el movimiento que pasó de ser altamente apoyado a ser un movimiento contestado. Aquellos que apoyaron el movimiento se distinguieron por ser personas que consideraban al #MeToo como un inicio de oportunidades para intercambiar puntos de vista sobre el tema. Aquellos que se oponían consideraban que el movimiento era demasiado grande, que los números de mujeres acosadas eran demasiado altos, que los hombres ya no se atreven hacer nada por miedo. El debate de #MeToo sacudió la sociedad sueca dejando como resultado nuevos cambios estructurales. Dentro del mundo del teatro el conflicto ha permitido una

⁷ ¡Entiéndelo!

⁸ Kulturhuset Stadsteatern es el Teatro de la Ciudad en Estocolmo y uno de los teatros más importantes de la capital.

reevaluación de las dinámicas de poder entre hombres y mujeres, así como cambios en la cultura de trabajo. Permitiendo nuevas relaciones de poder.

Nuevas formas de trabajo

Después del movimiento #MeToo los profesionales han modificado las relaciones laborales, sobre todo, aquellas ocultas que se distinguían por abusos de poder jerárquico, simbólico o económico ejercido por hombres y la posición antagónica de las mujeres ante ello. Las instituciones por su parte han reestructurado su organización, inventando nuevas normas que permitan garantizar una redistribución del poder. También han creado nuevos puestos de trabajo, un ejemplo es “coordinadora de intimidad”. Su responsabilidad es supervisar y discutir cómo deben trabajar las escenas íntimas (SVT 2019). Lo que ha llevado a nuevas formas de colaborar entre profesionales, así como nuevos procesos de creación.

Una de las particularidades de la ocupación de actrices es la de trabajar por proyecto, esto añade, como consecuencia, una serie de implicaciones tanto sociales como económicas (Menger 1997; Paradeise, Charby and Vourc’h 1998). Los lugares de trabajo, los equipos y los ingresos son variables, es por ello que constantemente se deben activar las redes profesionales para buscar oportunidades laborales y continuar desarrollando proyectos. Para ampliar los lazos profesionales, las actrices asisten a eventos sociales directamente ligadas al ámbito profesional, donde anteriormente se presentaban situaciones como acosos sexuales. El empoderamiento para intervenir es uno de los rasgos que ha dejado #MeToo en Suecia. “Había un señor mayor que trabaja con cine y estaba coqueteando con una actriz. Estábamos en una fiesta de esas de trabajo. No se sentía que ese coqueteo estuviera bien. Y le dijimos ¡Para! ...Antes, hubiera podido responder ‘no te metas en lo que no te importa’ pero ahora es posible interferir.” (Malcolm, 47 años, actor). Al principio del movimiento Malcolm sintió paranoia, para él, el #MeToo ha marcado un antes y un después en las formas de trabajar con mujeres ahora hay una atención que no existía.

El poder expresar en voz alta su incomodidad ante frases discriminantes en espacios de trabajo ha permitido ambientes más seguros para las actrices. Agneta es una clown de 47 años, colabora con un clown que tenía la costumbre de hacer bromas y comentarios sobre mujeres durante improvisaciones. “En una época no decía nada porque esa era la forma en la que él trabajaba, pero

ahora no.” Desde #MeToo Agneta siente legítima su voz para expresar desacuerdo ante actitudes sexistas de su compañero. Actualmente, los directores se muestran abiertos aceptar cuestionamientos sobre el rol de personajes en ciertas escenas. La contraparte es que los ritmos de trabajo pierden su flujo y los procesos de creación se vuelven más lentos. Sin embargo, estos nuevos espacios de intercambios han permitido que los roles director-actor, hombre-mujer encuentren un nuevo balance.

La repetición de roles femeninos estereotipados perpetúa las estructuras de poder y limita el imaginario colectivo impidiendo la posibilidad de nuevas formas de concebir los géneros. Anna dirigió una Ópera en la que rompió con los roles clásicos “Cuando hice Orfeo y Eurídice, la hice con una pareja de lesbianas, pero la obra no se trataba de eso.” Para las nuevas generaciones cuestionarse sobre como se muestran los géneros en el audiovisual o en escena es parte de su cotidiano. Jonathan tiene 38 años y es director de cine, constantemente busca equilibrar, en términos de género, sus equipos de trabajo. Para su última película “quería el retrato de una masculinidad diferente, sensible, donde un joven cuidara de un hombre más grande, lo cual es raro. Lo típico son mujeres cuidando a los más viejos”. Para los personajes femeninos se concentró en pasar el test Bechdel⁹.

Hoy en día, el boom del movimiento #MeToo comienza a disminuir, pero es importante tener en cuenta estas primeras marcas de cambios que, si bien pueden ser temporales, podrían también convertirse en situaciones con una permanencia a largo plazo. El conflicto ha traído un cuestionamiento sobre patrones patriarcales que se estaban repitiendo, pero que al salir a la luz han podido disminuir la cantidad de casos. Al continuar perpetuándose los abusos de poder, el oprimido no tiene otro camino que el de luchar por cambiar el *status quo*.

El conflicto no ha terminado

Hemos intentado dibujar las dinámicas que han sufrido cambios, señalando las diferentes formas de poder, las relaciones de fuerza en el mundo laboral de

⁹ “El test de Bechdel es una prueba que analiza el papel que tienen las mujeres en las películas. Los aspectos que analiza son sencillos: ¿Aparecen dos personajes femeninos con nombre?, ¿Hablan entre sí?, ¿Hablan de algo que no sea de hombres?” (BBC 2018)

actrices. Esperamos así reforzar una tendencia hacia una consciencia colectiva demandantes de respeto y valorización entre humanos independientemente el cuerpo con el que hayan nacido o decidido tener.

Por un lado, el movimiento #Metoo en Suecia permite demostrar que las estructuras sociales reguladas por unas instituciones con valores de equidad no necesariamente permean las prácticas cotidianas de sus ciudadanos. Esto nos lleva a identificar la necesidad que se tiene de monitorear de cerca las relaciones de poder a un nivel micro, así como a continuar creando estructuras que acojan y reflejen los valores de equidad que busca tener el país. En este caso, #Metoo Suecia trajo como consecuencia un ajuste por parte del gobierno al integrar una nueva ley, además de invertir dinero en programas que apoyan a las víctimas, pero sobre todo en programas para la educación de las nuevas generaciones.

En comparación con otros países, Suecia, ha ido preparando el terreno, realizando modificaciones dentro de sus instituciones, en su legislación y motivando cambios en los que la igualdad y la diversidad son valores primordiales y parte de la cultura. El feminismo se está integrado en la identidad de la población, esto ofrece una diferencia de sus vecinos escandinavos, permitiendo que el movimiento #MeToo sea considerado revolucionario, mientras que en los países vecinos ha tenido un ligero impacto. Es por ello por lo que será imprescindible darle seguimiento a estudios sobre el impacto del movimiento para analizar los cambios que lograrán mantenerse. Así como identificar aquellos que se quedaron en alguna parte del camino. Los cambios necesitan ser holísticos en los que existan estructuras e individuos listos para acoger las modificaciones que se requieren para lograr una igualdad independientemente del género con el que nos identifiquemos.

Como bien lo dice Dominique Pestre, nuestro objetivo ha sido no el de buscar ganadores o perdedores, sino el de localizar la posibilidad para redistribuir las cartas (2006), dándole espacio a las discusiones que analicen los escenarios de discriminación o de abusos de poder provenientes de viejos sistemas patriarcales. La controversia aún no termina y la lucha por la equidad tampoco.

Bibliografía

- Anderson, Christina. 2018. "Sex Abuse Scandal Casts Shadow Over Nobel Prize for Literature." *The New York Times*, April 11, 2018, sec. World. <https://www.nytimes.com/2018/04/11/world/europe/swedish-academy-sex-nobel.html>.
- BBC. 2018. "¿Cómo funciona el test de Bechdel, la prueba que quiere demostrar que las mujeres no están bien representadas en Hollywood?" *BBC News*, 4 de marzo, 2018. <https://www.bbc.com/mundo/media-43260621>.
- BBC. 2018. "‘Puedes destrozar a una persona’: la prestigiosa cantante de ópera que culpa al movimiento #MeToo del suicidio de su esposo." *BBC News Mundo*, 31 de julio 2018. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-45013705>.
- BBC. 2018. "Sweden Approves New Law Recognising Sex without Consent as Rape." *BBC News*, May 24, 2018. <https://www.bbc.com/news/world-europe-44230786>.
- Becker, Howard Saul. 1988. *Les mondes de l'art*. Art, histoire, société 2. Paris: Flammarion.
- Björklund Dahlgren, Olivia. 2020. "Vi hade rätt - samtyckeslagen fungerar." *ETC*, June 17, 2020. <https://www.etc.se/debatt/vi-hade-ratt-samtyckeslagen-fungerar>.
- Brechtje, Kemp, and Adina Trunk. 2018. "From Hashtag to Change: Why #MeToo Matters for Democratic Politics | International IDEA," May 3, 2018. <https://www.idea.int/news-media/news/hashtag-change-why-metoo-matters-democratic-politics>.
- Foucault, Michel. 1999. *Estrategias de Poder*. Barcelona: Paidós Iberica Ediciones S A.
- Goarant, Violette. 2018. "Droits des femmes: en Suède, le mouvement MeToo laisse son empreinte." *RFI*, March 8, 2018, sec. europe. <https://www.rfi.fr/fr/emission/20180308-suede-mouvement-metoo-femmes-droits-empreinte>.

- Government, Offices of Sweden. n.d. "A Feminist Government - Government.Se." Accessed September 20, 2021. <https://www.government.se/government-policy/a-feminist-government/>.
- Lemieux, Cyril. 2007. "À quoi sert l'analyse des controverses ?" *Mil neuf cent. Revue d'histoire intellectuelle* n° 25 (1): 191-212.
- Lund, Anna. 2019. "I Feel Sorry for Them and I Should Do Something, but I Don't.' Spatial Imaginaries and Resistance to Feminist Change in the Dramatic Arts." *Emotion, Space and Society* 30 (February): 27-33. <https://doi.org/10.1016/j.emospa.2018.12.003>.
- Menger, Pierre-Michel. 1997. *La profession de comédien: formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*. Paris: Ministère de la culture et de la communication, Département des études et de la prospective diffLa Documentation française.
- Paradeise, Catherine, Jacques Charby, and François Vourc'h. 1998. *Les comédiens: profession et marchés du travail*. Paris, France: Presses universitaires de France.
- Pestre, Dominique. 2006. "I. David Bloor, Harry Collins et les études de controverses." *Reperes*, 10-28.
- Pollack, Ester. 2019. "Sweden and the #MeToo Movement." *Interactions: Studies in Communication & Culture* 10 (November): 185-200. https://doi.org/10.1386/iscc.10.3.185_1.
- Seabright, Paul. 2012. *The War of the Sexes: How Conflict and Cooperation Have Shaped Men and Women from Prehistory to the Present*. Princeton University Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt7tcpz>.
- SvD, Kultur. 2017. "Swedish actors: 'We have had enough of sexual violence.'" *Svenska Dagbladet*, November 10, 2017, sec. Kultur. <https://www.svd.se/swedish-actors-we-have-had-enough-of-sexual-violence>.
- Svallfors, Signe. 2018. "Why Sweden was ready for Metoo." *Socio(b)log* (blog). January 19, 2018. <https://socioblog.su.se/2018/01/19/why-sweden-was-ready-for-metoo/>.

SVT. 2019. “Efter #metoo: Hon ska övervaka sexscener i teatervärlden.” SVT Nyheter. September 19, 2019. <https://www.svt.se/kultur/intimitets-koordinator>.

Uimonen, Paula. 2020. “#MeToo in Sweden: Museum Collections, Digital Archiving and Hashtag Visuality.” *Ethnos* 85 (5): 920–37. <https://doi.org/10.1080/00141844.2019.1640264>.

Volt. 2018. “We Don’t Always March Straight.” Volt. October 30, 2018. <https://volt.se/work/we-dont-always-march-straight/>.