

Revista de la Dona 8 de març 2023
Secció Sindical CCOO Indústria al Grup Naturgy Catalunya
Publicació de CCOO des de l'any 1991 a Catalana de Gas

8M • DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES
MANIFIESTO CCOO • 2023

LOS DERECHOS
DE IGUALDAD
EN EL CENTRO ♀



TRABAJANDO PARA QUE LOS PLANES
SIGAN EXTENDIENDO EL FEMINISMO SINDICAL

El origen de la celebración del **8 de Marzo** se encuentra en todas las luchas de las mujeres que no se conformaron con su triste destino de género sin derechos y opusieron resistencia frente a la explotación, la precariedad y la falta de derechos políticos.

En la I Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, celebrada en Stuttgart en 1907, **Clara Zetkin** instó a todos los partidos socialistas a realizar una campaña a favor del voto para la mujer, para proponer en 1910 la celebración de un **Día Internacional de la Mujer**. Las miserables condiciones de trabajo de las obreras fueron el detonante de una lucha feminista que libramos cada día en el sistema heteropatriarcal, pero que hay que celebrar condensada en un día concreto.

La primera conmemoración del día de las mujeres se realizó el 19 de marzo de 1911, concentrando en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza a miles de mujeres y extendiéndose después a otros muchos países. Incluso, en 1977 la Asamblea General de las Naciones Unidas invitó a los Estados a declarar un día al año como Día Internacional por los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional. Desde entonces se fijó una fecha simbólica para mostrar: por un lado, la persistencia de las múltiples discriminaciones que las mujeres padecemos en un

sistema de dominación masculina y, por otro, la capacidad de las mujeres de juntarnos para transformar una histórica, universal e injusta realidad.

Ni nos domesticaron, ni nos resignamos, ni vamos a parar hasta conseguir la igualdad de derechos.

La fuerza de las mujeres organizadas ha logrado modificar los aspectos más lesivos de este sistema de dominación masculina y las ideas feministas han permeado a toda la sociedad, pero para conseguir esto hemos tenido y seguimos teniendo que actualizar cada día **8 de Marzo** en todos los espacios ya que **"el feminismo es una forma de vivir individualmente y de luchar colectivamente"**.

Este 8M también reivindicamos un
feminismo sindical

CCOO se ha centrado en mejorar las condiciones de vida de las mujeres luchando contra la discriminación en las condiciones de trabajo y lo ha hecho en su ámbito: los **centros de trabajo**. De este modo colabora con el resto de feminismos y logra, con su feminismo sindical, entender el feminismo a todos y cada uno de los espacios.



Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

EDITORIAL

El pasado 16 de febrero el Congreso de los Diputados aprobó la denominada Ley Trans, la ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

La ley trans es una ley de autodeterminación del sexo registral, que creemos que no da derechos a nadie que no los tenga ya, ya que no vemos que dé ningún derecho humano que las personas a las cuales aplica esta ley no tengan actualmente. Es una ley de “modelo afirmativo” no cuestiona nada, simplemente con tu afirmación ya puedes iniciar el cambio de sexo registral. Es una ley que lleva en su articulado la prohibición a sanitarios de explorar otros problemas psíquicos y sociales por considerarlos terapias de conversión. Es una ley que permite el inicio de bloqueadores de la pubertad que impide el desarrollo físico en menores y amputaciones con consecuencias irreversibles. Además, es una ley mordaza, oponerse a esta ideología y denunciar sus consecuencias tiene previstas unas sanciones administrativas de cuantías importantes.

El género es un constructo social que hay que abolir, es el género la causa de la opresión y no nos podemos permitir anclarlo, y esta ley creemos que es lo que hace, anclarlo, reafirmarlo, ya que nos dice que si a una niña le gusta llevar el pelo corto y jugar a la pelota es quizás porque ha nacido en un cuerpo equivocado y si es un niño que le gustan los vestidos y jugar a las muñecas es también por el mismo motivo. No hay cerebros rosas y azules. No existen las infancias trans. Nos llega incluso a parecer que es una ley homófoba, ya que parece orientada a que no haya lesbianas ni gais, solo personas trans, eso es a lo que nos enfrentamos.

Es una ley que permite que cualquier persona que se sienta de un sexo diferente al que le observaron al nacer pueda ir al registro civil y cambiarlo, no hace falta cambiar de aspecto, ni siquiera hace falta cambiarse el nombre, realizas la petición y en 3 meses te llega una notificación para reafirmar lo que solicitaste, si lo reafirmas ya tienes el cambio realizado, que, además, después, puedes seguir cambiando hasta un máximo de 3 veces.

Si se permite que hombres que se autoidentifican mujeres puedan cambiar el sexo registral solo con su afirmación nos enfrentamos a varios escenarios difíciles de imaginar:

- Eliminación de la violencia machista porque en caso de agresión a su pareja deje de ser efectiva la Ley de Violencia de Género y pase a ser una agresión de violencia doméstica o violencia intrafamiliar.
- Accesos indebidos a baños, espacios segregados por sexos, ocupaciones, ayudas, subvenciones, refugios, cuotas y todo tipo de políticas de igualdad conseguidas tras años de lucha feminista.

- Posibilidad de que hombres privados de libertad puedan pedir cumplir condenas en cárceles de mujeres con independencia del delito cometido.
- Alteración de las estadísticas en informes médicos, judiciales, fiscales, y cualquier estudio donde el campo sexo tiene un carácter relevante.
- Usurpación de espacios en las pruebas físicas para acceder a algunos cuerpos, bomberos, por ejemplo; cuotas en partidos políticos; medias de acción positiva, participación en competiciones deportivas, etc., acabando así con la paridad.

Esta es una ley trans estatal, pero no hay que olvidar que desde el año 2014, en las Comunidades Autónomas hay leyes trans en 9 de ellas, protocolos trans educativos en 11 y protocolos sanitarios trans (UIG) en 13.

Las feministas nos oponemos a esta ley trans porque borra a las mujeres.

Ser mujer no es un sentimiento y en esta ley legisla sobre esa base.

El sexo se observa al nacer, es biológico, es inmutable, no se puede cambiar, por lo que nadie puede realizar un cambio de sexo.

Sección Sindical **CCOO** **Industria** Grupo Naturgy Cataluña

EDITORIAL

El passat 16 de febrer el Congrés dels Diputats va aprovar la denominada Llei Trans, la llei per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

La llei trans es una llei d'autodeterminació del sexe registral, que creiem que no dona drets a ningú que no els tingui ja, ja que no veiem que doni cap dret humà que les persones a les quals aplica aquesta llei no tinguin actualment. Es una llei de "model afirmatiu" no qüestiona res, simplement amb la teva afirmació ja pots iniciar el canvi de sexe registral. És una llei que porta en el seu articulat la prohibició a sanitaris d'explorar altres problemes psíquics i socials per considerar teràpies de conversió. És una llei que permet l'inici de bloquejadors de la pubertat que impedeixen el desenvolupament físic en menors i amputacions amb conseqüències irreversibles. A més a més, és una llei mordassa, oposar-se a aquesta ideologia i denunciar les seves conseqüències te previstes unes sancions administratives de quanties importants.

El gènere és una construcció social que s'ha d'abolir, és el gènere la causa de la opressió i no ens podem permetre anclar-lo, i aquesta llei creiem que és el que fa, anclar-lo reafirmar-lo ja que ens diu que si a una nena li agrada portar el cabell curt i jugar a la pilota és potser perquè ha nascut en un cos equivocat i si es un nen que li agraden els vestits i jugar a les nines és pel mateix motiu. No hi han cervells roses ni blaus. No existeix la infància trans. Ens arriba inclús a semblar que és una llei homòfoba ja que sembla orientada a que no hi hagin "lesbianes ni gais", només persones trans, a això és al que ens afrontem.

És una llei que permet que qualsevol persona que se senti d'un sexe diferent al que li van observar al néixer pugui anar al registre civil i canviar-ho, no fa falta canviar d'aspecte, ni tal sols fa falta canviar de nom, fas la petició i en 3 mesos t'arriba una notificació per reafirmar el que vas sol·licitar, si ho reafirmes ja tens el canvi realitzat, i a més a més, després, pots seguir canviant fins un màxim de 3 vegades.

Si es permet que homes que s'identifiquin dones puguin canviar el sexe registral només amb la seva afirmació ens afrontem a varis escenaris difícils d'imaginar:

- Eliminació de la violència masclista perquè en cas d'agressió a la seva parella deixi de ser efectiva la Llei de Violència de gènere i passi a ser una agressió de violència domèstica o violència intrafamiliar.
- Accessos indeguts a banys, espais segregats per sexe, ocupacions, ajudes, subvencions, refugis, quotes i tot tipus de polítiques de igualtat aconseguides després d'anys de lluita feminista.

- Possibilitat de que homes privats de llibertat puguin demanar complir condemnes en presons de dones amb independència del delictes comés.
- Alteració de les estadístiques en informes mèdics, judicials, fiscals i qualsevol estudi on el camp sexe tingui un caràcter rellevant.
- Usurpació d'espais en les proves físiques per accedir a alguns cossos com per exemple bombers, quotes de partits polítics, mesures d'acció positiva, participació en competicions esportives, etc...acabant així amb la paritat.

Aquesta és una llei trans estatal, però no s'ha oblidar que des de l'any 2012, en les Comunitats autònomes hi ha lleis trans en 9 d'elles, protocols trans educatius en 11 i protocols sanitaris trans (UIG) en 13.

Les feministes ens oposem a aquesta llei trans perquè esborra a les dones.

Ser dona no és un sentiment i aquesta llei legisla sobre aquesta base.

El sexe s'observa al néixer, és biològic, és immutable, no es pot canviar, per tant, ningú pot realitzar un canvi de sexe.

Secció Sindical **CCOO** **Industria** Grup Naturgy Catalunya

Entrevista a Carme Valls Lloret: “Medicina con perspectiva de género”



Cuando Carme Valls Llobet (Barcelona, 1945) decidió que quería estudiar Medicina, su padre le aconsejó que descartara “esa carrera que no era para mujeres”. Haciendo caso omiso de aquella advertencia, se licenció en la Universitat de Barcelona y se especializó en Endocrinología. Pionera en plantear las diferencias en mortalidad y morbilidad entre sexos en la investigación en España, Valls es en la actualidad un referente en la medicina con perspectiva de género. Desde el 1983 lidera el programa Mujer, Salud y Calidad de Vida en el Centro de Análisis y Programas Sanitarios (CAPS), institución dedicada a investigar y señalar las diferencias de género en la salud y en los servicios sanitarios, y en la que ocupa el cargo de vicepresidenta. Entre 1999 y 2006 ejerció como diputada en el parlamento catalán por la coalición PSC y Ciutadans pel Canvi. Desde la oposición promovió iniciativas enfocadas hacia una mejor atención a la violencia de género, como la creación del teléfono de ayuda, que entonces no existía en Cataluña. Es autora de diversos libros de divulgación científica, y ha dirigido una colección de más de 20 libros sobre salud publicados por el Círculo de Lectores. La revista Mujeres y Salud, de la que es miembro del consejo de redacción, recibió el Premio Buenas Prácticas de Comunicación No Sexista, de la Asociación de Mujeres Periodistas de Cataluña.

En la década de 1990 impulsó la inclusión de mujeres en los ensayos clínicos y el rigor científico aplicado al estudio de los problemas más habituales en el sexo femenino. ¿Cuándo se percató de que existía esta discriminación de género en el ámbito de la medicina y la ciencia?

Cuando empecé a estudiar la carrera me di cuenta de que las mujeres éramos completamente invisibles. Aunque algo hemos progresado, avanzamos muy lento, ¡la brecha entre sexos sigue siendo abismal! A día de hoy no se aplican a las mujeres tratamientos que hayan sido bien investigados. Los ensayos están diseñados para los hombres. Y por eso necesitamos introducir cambios fundamentales en la ciencia y la medicina. Para llevar a cabo un correcto abordaje de la salud de la mujer necesitamos reconocer sus peculiaridades fisiológicas, sociales y psicológicas. Hay que tener en cuenta que la ciencia médica nació en los hospitales, donde había más hombres, y, por lo tanto, se desarrolló con carácter androcéntrico.

En su libro *Mujeres invisibles para la medicina* destaca que aplicar la biología diferencial es uno de los grandes retos en el ámbito de la salud.

Tenemos demasiadas evidencias de que la fisiología de la mujer y el hombre son distintas. Por ejemplo, el hígado de la mujer metaboliza de forma diferente los medicamentos. La cascada enzimática que degrada las grasas es mucho más activa en la mujer, absorbe más rápido los fármacos. Y, por lo tanto, requiere dosis distintas al hombre. Con la mitad de la que se nos suele recetar, se conseguiría el mismo efecto. En cambio, a la mujer se le aplican dosis más altas, lo que provoca que esté sobremedicada. Habría que tener en cuenta estas diferencias para tratarlas adecuadamente. Pero estos principios tan evidentes de farmacocinética diferencial no se enseñan. He hablado con estudiantes de facultades de medicina de 4º y 5º curso y no tienen estos conocimientos. ¡No me lo explico!

En su libro *Medio ambiente y salud. Mujeres y hombres ante un mundo de nuevos riesgos* habla sobre la escasa información que existe en torno a las relaciones entre medio ambiente y salud, destacando el impacto perjudicial de los disruptores endocrinos para las mujeres.

En el 2012 empezaron a ser reconocidos por la Organización Mundial de la Salud, pero desde el 2009 la Sociedad Española de Endocrinología y Nutrición (SEEN) ya se había pronunciado sobre los disruptores ambientales: insecticidas en los alimentos, derivados de plásticos, conservantes, etc. De lo que no se habla tanto es cómo estos afectan a la mujer mucho más que al hombre por dos aspectos básicos. Nuestros cuerpos poseen hasta un 15% más de grasa que los del varón porque tenemos que fabricar leche. Los productos tóxicos se metabolizan en esta grasa y esa materia extra provoca que las sustancias a disolver aguanten más tiempo en el cuerpo. Lo que hace que la mujer sea más vulnerable a su exposición ambiental; la mujer es una bioacumuladora química. Por otro lado, diversos estudios señalan cómo los disruptores interfieren en el ciclo menstrual e influyen en la salud reproductiva. Por eso es tan necesario incorporar y aplicar todos los aspectos de la ciencia de la diferencia en todos los campos de la ciencia de la salud.

¿En qué campos consideras que la medicina ha avanzado más?

La disciplina médica cardiovascular es la que más cambios positivos ha presentado. Hasta mediados de los 90 no existían trabajos de investigación que abarcaran a las mujeres. Directamente se las excluía de los estudios. En la actualidad, el 38% de los estudios sobre mortalidad en cardiología ya las incluyen. No obstante, seguimos siendo invisibles. Todavía el 62% de los ensayos se diseñan con hombres. Recordemos que tanto la cardiopatía isquémica como el accidente cerebrovascular constituyen dos de las enfermedades por las que van a morir más mujeres a nivel mundial.

¿Qué disciplinas en el ámbito de la salud siguen presentando un sesgo de género más pronunciado?

Precisamente aquellas que tienen una mayor incidencia en mujeres, como las enfermedades crónicas, que son las menos estudiadas y de las que se publican pocos trabajos. Supongo que la explicación radica en que no causan una mortalidad inmediata, pero sí cambian la vida a peor y la dificultan mucho. La carencia de vitamina D, problemas de tiroides, enfermedades autoinmunes, la bulimia, la anemia: son dolencias que han sido olvidadas. Por no hablar del ciclo menstrual y la sexualidad femenina, donde falta tanta investigación.

Un dato muy curioso en torno a la experimentación animal es que todavía se sigue investigando mucho más con ratas macho que con hembras.

Casi todos los fármacos para el corazón o el colesterol se han estudiado en ratones macho en un 75% de los casos. Sólo en el 4% de este tipo de experimentaciones se utilizan ratas mixtas, de los dos sexos. Como ya ha señalado Rebecca Shansky, neurocientífica de la *Northeastern University* en Boston, muchos científicos justifican no ensayar con hembras por creer que son hormonalmente inestables. Pero en un artículo que la misma Shansky publicó en la revista *Science* en el 2019, se concluía que, tras haber estudiado 300 trabajos con machos, las hormonas eran absolutamente variables según la camada. Resulta que si metes en jaulas a ratas machos generan jerarquía y dominancia. Una rata alfa puede presentar hasta cinco veces más niveles de testosterona que los roedores dominados. Muchos fármacos para la ansiedad, la depresión, son estudiados en estos animales. ¿Qué connotaciones tiene para la salud de las mujeres si se experimenta con machos que presentan tanta variabilidad hormonal? Este dato demuestra hasta qué punto estamos haciendo mal la ciencia básica.

Según tu experiencia como experta en salud y tras tu paso por la política, ¿las leyes de cuotas sirven para avanzar en la igualdad de oportunidades para la mujer?

En los sectores donde sí se han aplicado este tipo de medidas ha tenido un impacto muy beneficioso, como en la política. Pero estas iniciativas no han trascendido a la medicina ni a la ciencia. Aún hacen falta muchos más esfuerzos para conseguir un progreso. Se ha visto cómo los equipos que incluyen mujeres llevan a cabo una investigación más completa. Algunos países como Canadá, Estados Unidos o Suecia aplican la norma de no destinar fondos públicos a trabajos que no integren mujeres en los equipos de investigación, es decir, a aquellos proyectos que no hagan investigación diferencial. Pero en España aún nos falta mucho...

Cada vez hay más mujeres que estudian medicina y que trabajan en el ámbito de la salud, pero siguen siendo los hombres quienes ocupan los cargos de responsabilidad. Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), aunque 7 de cada 10 estudiantes de medicina son mujeres, todavía existe un “techo de cristal” para acceder a los puestos jerárquicos.

La brecha de género se sigue perpetuando entre los altos cargos de la profesión médica, y lo hace absolutamente en todas las especialidades. En España, el 60% de los

especialistas en ginecología son mujeres, pero no existen catedráticas de esta disciplina en activo. Lo mismo ocurre en pediatría, la mayoría son mujeres, pero cuando se trata de puestos de mayor relevancia, ¿dónde están? ¡No hay! Las direcciones de atención primaria y de hospitales están a cargo de hombres. Y esto es porque no existen condiciones para conciliar. Las mujeres no suelen tenerse en consideración en la toma de decisiones a nivel mundial o nacional para la salud, lo estamos viendo con la respuesta a la COVID-19.

¿Cómo se ha visto agravada la brecha entre sexos por la actual pandemia?

Se ha difundido la idea de que los hombres son víctimas más vulnerables ante este virus y esta afirmación es del todo falsa. Los hombres se mueren más porque las mujeres somos más resistentes a las infecciones, pero, en realidad, estamos mucho más expuestas a este virus. Según las Naciones Unidas Mujeres, a nivel mundial, las mujeres conforman el 70% del personal sanitario y se infectaron más. En España el 75,5% de las infectadas fueron mujeres, porque son doctoras, enfermeras, auxiliares, trabajadoras de residencias de ancianos, matronas, personal de limpieza: las mujeres se encuentran en primera línea de respuesta ante la COVID-19.

Por otro lado, los hombres constituyen la gran mayoría de los participantes en ensayos de investigación que se han llevado a cabo alrededor del SARS-CoV-2. Se estima que en sólo 4 de 2.000 estudios realizados participaron mujeres.

¿Qué iniciativas en salud consideras prioritarias?

Me centraría en tres aspectos urgentes. En primer lugar, aplicar ciertas normas. No se puede permitir llevar a cabo trabajos de investigación con fondos públicos que no incluyan a mujeres. Además, existe una urgencia de cambiar los planes de estudio. No se puede hacer docencia universitaria a partir de planes que omitan la perspectiva de género, que no incluyan las diferencias en los aspectos biológicos psicológicos y sociales. Y esto mismo aplicarlo a las guías de atención primaria que se utilizan, los protocolos deben integrar la perspectiva de género.

Por último, se deben elaborar todas las estadísticas del mundo desde la segregación por el sexo, porque ahí se ven las desigualdades. Si no estudiamos los números de forma correcta, si nos olvidamos de la mitad de la población, ¿cómo se pueden hacer buenas políticas en ámbitos como la medicina y la salud?

FUENTE: Andrea Jiménez /Univadis.es/30 de marzo de 2021

Dones darrere els festivals: "El masclisme en el món de la música segueix existint"

Els principals festivals de música i arts escèniques del país tenen al capdavant molt poques dones. Tan poques que es poden comptar amb els dits d'una mà. Parlem amb les que hi són, les pioneres: Judit Llimós, Montse Faura, Anna Giribet, Marion Betriu i Gemma Recoder.

Segons totes les estadístiques, les dones són les que omplen teatres i sales de concerts, les que llegeixen llibres, van al cinema o visiten museus. En alguns camps, com als clubs de lectura de les biblioteques de Barcelona, representen fins al 80% dels inscrits. Però si mirem qui mana, qui és la cara visible de moltes institucions, podem dir que les dones escassegen. I si ens fixem concretament en les grans festivals, la cosa va a pitjor. De fet, havíem plantejat aquest reportatge inicialment per parlar de les dones als festivals de música d'estiu i hem hagut d'ampliar-lo a les arts escèniques i donar-li un abast temporal més gran perquè almenys n'hi hagi cinc.

Com més gran és el festival, menys possibilitats hi ha de trobar-hi una dona al capdavant

Es produeix, a més, la paradoxa que com més gran és el festival, menys possibilitats hi ha de trobar-hi una dona al capdavant. Segons l'informe *Algunes dades de gènere i cultura*, publicat per l'Institut de Cultura de Barcelona el 2021 i que recull xifres del 2019 i el 2020, el 59% dels festivals barcelonins que registren més de 20.000 assistents estan dirigits majoritàriament o només per homes, el 27% són paritaris i només al 14% hi ha majoria femenina. Com més petit i nou, més fàcil és trobar-hi una directora o directores.

La regla també diu que les dones que encapçalen els festivals de música i arts escèniques del país són les primeres que ocupen el càrrec, cosa que és extensiva a molts equipaments. És el cas de Judit Llimós (Guitar BCN), Montse Faura (Festival de Torroella), Anna Giribet (Fira Tàrraga) i Marion Betriu (TNT). Gemma Recoder és la directora de Canet Rock des del seu renaixement, el 2014. Hi ha molts llocs on mai no hi ha manat cap dona.

Totes tenen 40 anys o més i han hagut de lluitar molt per ocupar el càrrec que ostenten

Totes tenen 40 anys o més i han hagut de lluitar molt per ocupar el càrrec que ostenten. Han hagut d'enfrontar-se a situacions complicades amb els homes, han hagut de fer evident la seva autoritat, han hagut de demostrar que no són on són només perquè són dones, sinó també perquè són bones. I han provat al món que saben col·laborar més i millor amb l'entorn artístic i que es pot manar d'una altra manera.

1.

**Judit Llimós, directora del
Guitar BCN i 'booker' de The
Project**

“Vull dones als cicles on treballo”



CRISTINA CALDERER

Amb més de vint anys de trajectòria en la indústria musical, Judit Llimós en pot explicar de tots els colors. Va començar a Fila7, va passar a Mas i Mas, va dirigir la secció de músiques modernes de L'Auditori i, des del 2011, treballa a The Project i és la directora del Guitar BCN. Té, diu, “mil anècdotes”, des del cap que la va morrejar amb llengua sense previ avís quan tenia 25 anys a màners que volen parlar “amb qui mana” quan li tornen una trucada. “Els cabells blancs fan que et respectin una mica més, però el masclisme en el món de la música ha existit i segueix existint”, assegura.

"Les dones de la meva generació hem normalitzat coses que no són normals"

“Les dones de la meva generació hem normalitzat coses que no són normals”, assumeix Llimós, que veu com les més joves, per sort, pugen d'una altra manera. Té l'esperança que aviat no seran minoria, ja que veu que “cada dia hi ha més dones que volen treballar en el món de la música”, en tots els rols, fins i tot aquells que semblaven només aptes per a homes, com els tècnics.

Que ella sigui una dona fa que programi de manera diferent. Per exemple, està preparant un cicle únicament femení de cara a la tardor al Palau Robert. “Hi ha moltes dones i noies amb coses a dir, tot i que estic segura que em criticaran”, assenyala. Encara, tanmateix, no li ha arribat el dia en què quan dissenya un festival hagi de dir-se que necessita homes perquè sigui paritari. “La paritat em surt sola perquè vull dones als cicles on treballo”, assegura.

Llimós està orgullosa d'haver donat embranzida a moltes artistes. Recorda, per exemple, que va programar Rosalía a Luz de Gas el 2017 i que el 2019 ja la va portar al Palau de la Música. També va apostar fort per Rozalén o Russian Red. I, més recentment, explica el cas de Judit Neddermann. L'any passat, amb les limitacions de la pandèmia a l'ordre del dia, va decidir programar-li dues sessions al Barts. Ella no n'estava segura i van acabar omplint-los. “L'any que ve faràs un Palau”, la va avisar. I així va ser: enguany va posar-hi 1.700 persones a través d'una estratègia ideada per un equip totalment femení. “Això no té preu”, exclama.

“El feminisme no pot convertir-se en una imposició, sinó que tots hauríem de ser feministes, hauria de ser una cosa que portéssim tots a dins”, diu Llimós.

2.

Marion Betriu, directora del TNT

“Les dones que surten ara són més lliures i tenen menys por”



Per a Marion Betriu, les dones dirigeixen d'una altra manera. “Les dones de la meua generació estan molt obertes al diàleg i a la col·laboració i donem més importància a l'artista a diferència dels directors de la vella escola que miren més pel mèrit del programador: no és tant tenir una estrena absoluta, sinó treballar per l'artista”, assegura. Després de ser directora del desaparegut festival Frinje de Madrid i ocupar la subdirecció dels Teatros del Canal madrilenys, Betriu fa dos anys que va arribar al festival de noves tendències escèniques de Terrassa en substitució de Pep Pla, l'home que la va impulsar i encara ara ha de justificar per què hi és, allà. “Et diuen que no t'han agafat perquè siguis dona, però et fan saber que promouen la paritat i, quan et nomenen, remarquen que ets dona, sense dir que també ets bona, cosa que no ajuda gaire”, explica.

“Quan ets dona i jove et posen més en dubte, ja que encara hi ha molt paternalisme, i has de tenir molta energia i moltes ganes per tirar endavant”

“Tenir credibilitat costa”, assenyala. “Quan ets dona i jove et posen més en dubte, ja que encara hi ha molt paternalisme, i has de tenir molta energia i moltes ganes per tirar endavant”, afegeix. Betriu diu que al TNT això no passa, gràcies al fet que són un equip petit i el contacte és molt fluid i sincer. “Amb els lideratges femenins hi sol haver estructures menys jeràrquiques, menys personalistes, més horitzontals”, indica.

Betriu deixa clar que no fan servir quotes ni miren al detall quantes dones i quants homes passen pel TNT. Quan es tracta de creació escènica contemporània, sap que les noies hi tenen un paper molt destacat. “Ara estan sortint dones que veig més interessants, i que són més lliures, més valentes, que arrisquen més i innoven més, amb llenguatges que són més singulars i genuïns”, explica. Potser perquè tenen menys a perdre? “No ho sé, però sí que surten més lliures i tenen menys por”, destaca.

Ella és conscient, no obstant, que el cas específic de la cultura, on hi ha poques dones al capdavant dels projectes, no és una *rara avis*, que el món és així. Diu que ha costat molt que arribin al capdamunt de la piràmide perquè “les dones ocupen llocs secundaris, on sempre hi ha més dones treballant”. A l'Institut de Cultura de Barcelona, per exemple, el 61% dels treballadors són dones.

3.

Gemma Recoder, directora de Canet Rock

“Les dones no són tan conegudes perquè no tenen els espais per arribar-ho a ser”



Gemma Recoder es pot penjar la medalla d'haver aconseguit una fita insòlita, ja que va aplegar tots els grans festivals musicals del país, tots dirigits per homes, per fer l'experiment Festival per la Cultura Segura, que va congrega 5.000 persones al Palau Sant Jordi. Intentava provar què passava si, en plena pandèmia, organitzaven un concert de Love of Lesbian amb mesures anticovid. I no és gens fàcil que Sónar, Cruïlla, Vida Festival, Primavera Sound, Canet Rock i la promotora The Project vulguin fer-se una foto junts. Creu que potser va reeixir en l'intent perquè, precisament, és l'única dona al capdavant d'un gran festival de música.

Músic de formació convertida en promotora, ha hagut de batallar tota la vida contra els estereotips de gènere. Quan cantava, havia de suportar que el bateria no acceptés que li digués que havia de canviar el tempo. I a l'últim Canet Rock, quan va arribar l'ambulància perquè una noia s'havia trencat el turmell, va haver de remarcar, a qui buscava “el director” davant dels seus nassos, que la directora era ella.

“Abans, les dones només eren a baix, al públic, i ara no només veuen dones cantant, sinó que n'hi ha en totes les posicions”

A Canet Rock, diu, hi treballen més dones que homes i el públic és femení en un 65%. Tanmateix, ha rebut moltes crítiques perquè la presència d'artistes a l'escenari no és gaire paritària. “Sempre n'intentem posar més, però és difícil trobar-ne per al gran format”, s'excusa. “Les dones no són tan conegudes perquè no tenen els espais per arribar a ser-ho: és un peix que es mossega la cua”, afegeix.

Això no obstant, creu que aviat la balança s'equilibrarà perquè veu com estan naixent moltes bandes femenines de música festiva, l'ADN de Canet Rock. Posa l'exemple de la Balkan Paradise Orchestra, “tot un fenomen”. O de Roba Estesa i Pupil·les. No amaga que li encantaria tenir Rosalía al cartell, però no s'ho pot permetre, diu. I té certa enveja del Cruïlla, on Rigoberta Bandini hi farà l'actuació estel·lar de l'estiu. “Abans, les dones només eren a baix, al públic, i ara no només veuen dones cantant, sinó que n'hi ha en totes les posicions, com la Roser, la baixista dels Catarres”, assenjala.

Recoder també pot vantar-se d'haver convertit Canet Rock en el primer festival que va signar, el juliol del 2019, un protocol d'actuació amb la conselleria d'Interior que compromet tots els treballadors i treballadores del certamen en la prevenció, detecció i actuació contra les violències sexuals.

4.

Anna Giribet, directora de FiraTàrraga

“Les dones tenen discursos més punkis”



Hi ha directores que, quan arriben al càrrec, han de capgirar la casa, però n'hi ha, com Anna Giribet, que ho tenen tot de cara, gràcies al fet que el seu predecessor, Jordi Duran, “tenia molta sensibilitat” respecte a la paritat. Va ser ell qui en va fer la seva mà dreta durant els vuit anys que va dirigir Fira Tàrraga, quan ella era economista de formació i tenia una vida còmoda a l'Agència de Residus de Catalunya. Però havia practicat el teatre amateur d'adolescent i el cuquet la burxava tant que estava estudiant un postgrau en gestió cultural. Sent de la comarca, tot apuntava que havia d'acabar al festival d'arts de carrer més important de l'Estat.

Val a dir que a Catalunya el teatre de carrer, històricament, ha estat molt masculí. La Fura dels Baus, pioners, era i és una companyia totalment masculina, per exemple. Però en els últims anys el panorama ha canviat i ells, diu, tenen la paritat “a l'ADN”. El seu primer Fira Tàrraga com a directora, el 2019, va inaugurar-lo amb Ada Vilaró, “un referent”. I cita la companyia Kamchàtka i Eléctrico 28 com a molt femenines. Sap, però, que han perdut el “gran format” encara que el petit format hagi estat sempre seu.

Giribet, remarca, no té cap afany de deixar petjada, una cosa ben masculina, però sí que li agradaria que hi hagués més obres pensades per al carrer, un terreny, per cert, que és “més agressiu per a les dones, més violent”. Això es deixa veure en moltes de les creacions de les artistes que van a Tàrraga, que “tenen discursos més punkis que els dels homes”.

“El patriarcat és una construcció històrica que ha estat instaurada des de fa molt de temps”

A ella li preocupa que el feminisme es converteixi en un nínxol de mercat, ben encaixat dins el neoliberalisme. “El patriarcat és una construcció històrica que ha estat instaurada des de fa molt de temps”, apunta, i a la seva generació li pertoca començar a enderrocar murs. Parla de “la sorotitat” que diferencia les gestions femenines de les masculines, on l'important és la suma, la col·laboració. “Però no podem convertir els pans en peixos”, afirma, volent dir que no podran canviar-ho tot de cop.

5.

Montse Faura, directora del Festival de Torroella*“Conciliar la vida personal i la familiar és molt difícil”*

Si hi ha un món industrial i artístic on trobar una dona és tan rar com localitzar una palmera a Sibèria és el de la clàssica. Les grans institucions barcelonines (Liceu, L'Auditori i el Palau de la Música) estan liderades per homes. Els grans compositors i directors són homes. Encara avui. Per això la cadira de Montse Faura com directora del Festival de Torroella és excepcional. Fa una dècada que hi és i la seva presència no és gens anecdòtica, sobretot per a un certamen que enguany arriba a la 42a edició.

Faura deixa clar que cada any de festival són com dos de vida i, per tant, “quan ets al capdavant d'un esdeveniment d'aquesta mida, conciliar la vida personal i la familiar és molt difícil”. Parla de “renúncies personals molt grans”, especialment quan surts de casa al matí i no tornes fins passada la mitjanit. Diu que aquest no és un tema que surti gaire, però que s'ha de tenir molt en compte quan ens referim a qüestions de paritat en la gestió de la cultura.

La seva generació, apunta, és la que ha impulsat el canvi. A ella no li agrada esmentar quotes ni quantificar el nombre d'homes i dones que passen per Torroella, però sí que diu que el 85% del personal del festival són dones i que tots els càrrecs de responsabilitat, llevat d'un, estan ocupats per dones. Cita la compositora barcelonina Raquel García-Tomás i la directora provençal Amandine Beyer com dues dones a qui ha impulsat tant com ha pogut, així com la primera violí Alba Roca. Faura va ser de les primeres dones que tocaven el trombó. “En els últims 30 anys han canviat molt les coses: s'està produint una petita revolució”, assegura.

“En els últims 30 anys han canviat molt les coses: s'està produint una petita revolució”

Però la clàssica catalana peca, sovint, de conservadora i, assegura, és molt difícil sortir dels Mozart i Beethoven. Des de Torroella ha pogut arriscar, ja que la base del festival són els 500 socis de les Joventuts Musicals de la localitat empordanesa. “Són 500 persones que venen a ulls clucs i que creuen en el criteri del festival”, apunta Faura. “Sempre fem apostes amb artistes que després s'han consagrat”, afegeix. I s'han atrevit amb els nous formats, com podrem veure, per exemple, aquest any amb *Extinción*, peça creada per la companyia teatral Agrupación Señor Serrano a partir de *Missa de batalla / Missa pro defunctis* de Joan Cererols.

Fuente: Andreu Gomila/ Diari ara /10/06/2022

“ESPAÑA DESIGUAL: LOS HOMBRES GANAN UN 11,8% MÁS DE MEDIA ANUAL QUE LAS MUJERES

La brecha salarial en nuestro país es un problema aún no resuelto. Adecco Learning & Consulting, la consultora de estrategia y transformación organizacional del Grupo Adecco, ha analizado en profundidad los planes de Igualdad de más de 300 empresas españolas (más de 95.000 posiciones) de diversos sectores para estudiar su política interna y sus planes de Igualdad. Una de las principales conclusiones que se desprende de la investigación es que, a nivel general y con independencia del puesto, la brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúan en torno a un 11,8%. A nivel sectorial, la diferencia se encuentra en el sector alimentación (34,9%) y seguida de la industria química (23%).

La desigualdad en el mundo del trabajo es hoy una de las problemáticas más complejas a resolver. Si bien los avances son numerosos y la implementación de planes de igualdad, de la mano de la nueva ley, ha sido un gran paso, lo cierto es que aún falta un largo camino por recorrer. Para conocer en mayor profundidad esta realidad, Adecco Learning & Consulting, la consultora de estrategia y transformación de organizaciones del Grupo Adecco, ha presentado la primera edición de su Informe en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres. A través de su área especializada en Igualdad y Diversidad, se han analizado a fondo los Planes de Igualdad de más de 300 empresas de todo el territorio español (más de 95.000 puestos de trabajo) realizados en los últimos dos años. Específicamente, el estudio se ha realizado sobre una muestra de 236 empresas de menos de 50 empleados, entre 50 y 100, entre 100 y 150, entre 150 y 250, y de más de 250. Las compañías pertenecen al sector industrial, de alimentación, logística y distribución, administración y finanzas, TIC, farmacia y otros.

El objetivo de este estudio fue obtener información real sobre el grado de cumplimiento legislativo y la profesionalización derivada de las políticas de igualdad en base a la segregación vertical e infrarrepresentación femenina, los métodos de selección, la formación, la evaluación del desempeño, la promoción y el desarrollo, la brecha salarial, las políticas retributivas propias, los planes de comunicación internos o los protocolos de prevención frente al acoso.

Cabe recordar que desde el pasado 8 de marzo de 2022 los planes de Igualdad son obligatorios para todas las organizaciones de más de 50 personas. Estos suponen diagnósticos detallados de los procesos internos de gestión de personas y dan una valiosa información para la mejora continua desde una perspectiva igualitaria. La legislación en esta materia ha prestado especial atención al ámbito laboral o profesional a través de la mejora en la gestión de las personas en las empresas y organizaciones contando como estrategia por excelencia con el diseño e implantación de Planes de Igualdad.

Desigualdad económica: la brecha salarial

Uno de los elementos sobre los cuales indagaron los expertos de Adecco fue sobre la política retributiva de las empresas. Y es aquí a donde se observa la primer gran desigualdad dando paso a lo que se denomina “brecha salarial”. De acuerdo con la Organización de Naciones Unidas, es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades; la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres entre el salario de los hombres.

Se trata de uno de los principales factores relacionados con la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. El estudio afirma que la causa de esa diferencia salarial es múltiple. Por ejemplo, la menor ocupación por parte de las mujeres en puestos directivos, un mayor porcentaje de mujeres que trabajan en sectores peor remunerados, su alta representación en puestos a tiempo parcial o la maternidad, siendo este último un factor clave.

Sobre este tema, el Informe de Igualdad de Adecco Learning & Consulting revela que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, a nivel general y con independencia del puesto. Así, según los datos obtenidos en España, los hombres ganan un 11,82% más de media al año que las mujeres. El salario medio en mujeres es de 31.259 euros al año y el de los hombres de 36.832 euros al año.

El 19,7% de las empresas analizadas cuentan con una brecha salarial superior al 25%. Este dato es importante por venir expresamente reflejado en la legislación española: en su artículo 28.3., la publicación recuerda que el Estatuto de los Trabajadores indica que cuando se supera este porcentaje – el 25% –, debe incluirse una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. Ahora bien, es necesario el análisis en detalle realizado en las auditorías retributivas, donde la finalidad es detectar esta posible discriminación por razón de sexo, ya que en igualdad de condiciones y en puestos de igual valor no debe existir diferencia entre el salario percibido entre hombres y mujeres.

El estudio también analiza los ámbitos en los cuales la brecha salarial es más grande. A nivel sectorial, la mayor brecha salarial está en la industria de la alimentación: comercialización y distribución (34,9%), seguido de la industria química (23%). En el otro lado de la moneda, está el sector Transporte y Almacenamiento con la menor brecha salarial, de un 4,29% y el Comercio al por mayor (6,04%). El informe también muestra que existen pocos sectores entre los analizados donde la brecha salarial se produzca a favor de las mujeres. Entre ellos destaca el sector agrícola, en el que las mujeres reciben un 23,9% más de salario de media que los hombres o el de las Administraciones Públicas, con un 14,5%. El contar con un sistema objetivo y transversal de valoración de puestos de trabajo es un indicador base para poder garantizar la igualdad de oportunidades a nivel salarial y justificar la posible brecha salarial entre hombres y mujeres: todavía un 41% de las empresas NO tienen este sistema de valoración objetivo.

Puestos de poder

Otra de las mayores desigualdades en el mundo de trabajo está vinculada a los puestos de mayor jerarquía y toma de decisiones, los cuales también son los mejores pagos. Según el informe, un 63% de las empresas hace una descripción de los distintos puestos de trabajo con poco nivel de concreción y más de la mitad (52%) no cuenta con un proceso objetivo de selección de personal a medida que aumenta la plantilla.

El informe advierte que casi la mitad de las empresas de la encuesta (49%) detecta periódicamente las necesidades formativas de la plantilla, lo que culmina en la elaboración de un Plan de Formación. Porcentaje que aumenta hasta el 55% en el caso de las compañías de más de 500 trabajadores. Por su parte, un 63% de las organizaciones encuestadas no tiene una política definida de promoción salarial y sólo un 23% cuenta con un Plan de carrera que permite la progresión profesional de sus empleados/as. Los datos de la publicación aseguran que existe una menor representación de mujeres en los puestos directivos. Solo un 7,2% de las mujeres de la muestra ocupan puestos de alta dirección, frente al 15,6% de los hombres. La tendencia se mantiene para los puestos intermedios; mientras el 20% de los hombres ocupan estos mandos, en el caso de las mujeres el porcentaje es del 15,9%. Además, los hombres promocionan un 48% más que las mujeres.

Para una correcta selección y contratación de personal es necesario definir el puesto de trabajo de forma neutra, sin estereotipos de género o connotaciones asociadas a uno u otro sexo. Hay que formar en igualdad al personal encargado del proceso selectivo y ante candidaturas similares, escoger a la del sexo menos representado. En materia de formación, se debe identificar las necesidades formativas de cada puesto independientemente de quien lo ocupe, incluir acciones formativas sobre igualdad y establecer criterios que eviten reproducir roles y estereotipos de género.

Entornos laborales sanos y seguros

Otro aspecto fundamental en cual pone el foco el estudio es en cómo son los entornos laborales en las empresas españolas. Es importante recordar que, según el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Es obligatorio que las empresas tengan procedimientos específicos sobre prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, Sin embargo, a pesar de la obligatoriedad de la norma, solo el 50% de las empresas consultadas en el informe de Adecco cuentan con un protocolo de actuación frente al acoso.

De la mitad de las empresas que, si cumple con la ley y tiene un protocolo, las principales deficiencias encontradas en los mismos son similares a las observaciones recogidas en el informe “El Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España” de la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género. En primer lugar, las definiciones recogidas optan por la abstracción de la conducta tipificada como acoso. En segundo lugar, no existen instrucciones que contemplen mecanismos de denuncia como ante quién se debe denunciar, de qué modo o la garantía de confidencialidad del denunciante. Por último, hay una tendencia a unificar en un solo procedimiento la detección, prevención y denuncia de diferentes tipos de acoso.

Comunicación interna y externa

Los planes de igualdad también contemplan los aspectos comunicacionales. La comunicación interna es uno de los principales retos de las empresas. Y a pesar de ello, solo un 10% de las compañías tiene un Plan de Comunicación interna, y de ellas, únicamente el 4% cuenta con una guía de uso inclusivo del lenguaje. Los expertos afirman que el uso sexista del lenguaje fomenta la desigualdad al no presentar de manera inclusiva a hombres y mujeres. En el informe de Adecco se constata que es habitual la utilización del masculino como genérico para nombrar tanto a hombres como a mujeres, aunque se están produciendo avances. El sexismo lingüístico tiene efectos negativos porque invisibiliza a las mujeres que trabajan en la empresa.

Finalmente, sobre la implementación de los planes de igualdad, la investigación explica que la finalidad de realizar un diagnóstico en la organización de una empresa es desarrollar un plan de Igualdad, es decir, un plan estructurado que sirva de base para desarrollar en los próximos cuatro años medidas específicas. El documento publicado por Adecco Learning & Consulting ha encontrado cinco denominadores comunes de las empresas a la hora de diseñar estrategias de intervención en materia de igualdad:

- Sensibilizar, informar y formar a toda la plantilla en materia de género
- Difundir el protocolo de actuación ante acoso sexual por razón de sexo
- Desarrollar una guía de comunicación inclusiva
- Incluir una cláusula de compromiso con la igualdad en las ofertas de empleo
- Desarrollar un procedimiento inclusivo de acceso a la empresa

FUENTE: 31 Enero 2023 DIARIO_RESPONSABLE



Viñeta: Instagram Javier Royo

LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Hoy es el 'Equal Pay Day', una fecha simbólica que marcó la Comisión Europea para visibilizar la brecha salarial de género. Según las cifras recogidas, las mujeres de la Unión Europea cobran un 14,1% menos por hora que los hombres, de media. Esto es aproximadamente 2 meses de salario y, por este motivo, se ha fijado esta fecha para simbolizar que, a partir de ahora, las mujeres "trabajamos gratis", si lo comparamos con el salario de los Hombres

Más transparencia salarial

A día de hoy sigue existiendo poca transparencia salarial aunque la obligatoriedad de presentar las cifras en algunas empresas ha hecho que se destapen desigualdades que permanecían ocultas. Aun así, queda todavía mucho camino por recorrer hasta evitar que se enquisten discriminaciones invisibles.

En este sentido, este año el Parlamento Europeo ha apoyado medidas de transparencia obligatorias. Los eurodiputados/as piden que **las empresas que cuenten con un mínimo de cincuenta empleados estén obligadas a publicar información que facilite a los trabajadores/as comparar salarios y evidenciar posibles diferencias de género en los sueldos**. Las herramientas para comparar deberán basarse en **criterios neutrales respecto al género** e incluir sistemas de evaluación y clasificación de los empleos también neutrales.

Si la información sobre salarios muestra la existencia de una diferencia de género de al menos el 2,5% (frente al 5% que proponía la Comisión), las autoridades nacionales tendrán que garantizar que las empresas, en cooperación con los representantes de los trabajadores, efectúan un análisis conjunto de los salarios y desarrollan un plan de acción de género.

Otra de las aportaciones del Parlamento Europeo a esta Directiva es que el candidato puede pedir información sobre el salario medio por categoría de trabajadores que realicen el mismo trabajo que el puesto anunciado o un trabajo de igual valor al puesto ofertado.

"El Parlamento Europeo y el Consejo se encuentran en negociaciones para la aprobación final de esta directiva".

Más mujeres en los consejos de administración

Uno de los motivos que explican la brecha salarial es la desigualdad que existe en los puestos de dirección. Hay pocas mujeres en los consejos de administración y muchas menos en los puestos de dirección perpetuando el techo de cristal, la falta de referentes femeninos y, por supuesto, la brecha salarial.

El Parlamento Europeo y el Consejo acaban de llegar a un acuerdo sobre la directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas que deberá incorporar todos los Estados y que establece que **de aquí a 2026, al menos el 40 % de los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas**

deben ser miembros del sexo menos representado, es decir, mujeres. Si los Estados miembros optan por aplicar las nuevas normas, tanto a los administradores ejecutivos como a los no ejecutivos, **el objetivo sería alcanzar el 33 % de todos los puestos de administrador, de aquí a 2026.**

El Parlamento Europeo dará luz verde definitiva a esta directiva previsiblemente durante el pleno del 21 al 24 de noviembre.

Más derechos en los cuidados

Si existe una brecha salarial es porque las mujeres se ocupan de cuidar y de sostener la vida. La Estrategia Europea de Cuidados atiende a esta situación (es una propuesta, se tiene que desarrollar aún en legislación), poniendo el foco en las condiciones laborales de las personas cuidadoras y en la situación que están las personas dependientes (niños/as o personas mayores). Aunque lo ideal y el camino que se persigue es entender que el cuidado es un derecho (y no un servicio), lo positivo es que la Estrategia Europea de Cuidados habla de servicios que sean asequibles, accesibles y que se ofrezcan sin discriminación. Es un paso muy bueno para todas las mujeres de Europa.

FUENTE: Malasmadres 10/11/22



Viñeta: Instagram Albertomont

LA VIOLENCIA OBSTÉTRICA



Practicar una cesárea innecesaria para adelantar el parto o la llamada maniobra Kristeller, desaconsejada por las organizaciones sanitarias. Banalizar o infantilizar el sufrimiento de una mujer que está dando a luz formulándoles frases como **"cuando lo estabas gestando no te dolía tanto, no te quejes"** o **"anda tonta, que no te va a quedar una cicatriz de bikini, no llores"**. Son solo algunas de las múltiples formas de manifestarse de la violencia obstétrica, una lacra todavía poco conocida, pero que, sin embargo, afecta a un gran número de mujeres.

"Es un fenómeno complejo que engloba muchas formas de violencia. Implica coacción, fuerza y engaño. Lo más característico es un abuso de poder que pretende privar a las mujeres de su derecho a tomar decisiones sobre su cuerpo, su salud y la de sus hijos", explica Francisca Fernández, abogada experta en negligencias médicas y socia fundadora de la asociación 'El Parto es Nuestro' y del 'Observatorio de la Violencia Obstétrica de España'. Galardonada en 2019 con el premio internacional a la defensa de los Derechos Humanos en la atención obstétrica, Fernández lleva casi dos décadas dedicada a la defensa de los derechos del paciente y la bioética. Fue ella precisamente quien llevó hasta la ONU los casos de cuatro mujeres que sufrieron este tipo de violencia después de que sus denuncias no fueran estimadas por los tribunales españoles.

"Durante el proceso administrativo y judicial nos dimos cuenta de que tanto el Ministerio de Sanidad como las consejerías y los jueces miraban para otro lado y -como ocurre con la violencia de género o las violaciones- culpabilizaban a las propias víctimas", relata la abogada. Fue una vez agotados todos los recursos para reparar esta situación en España, cuando decidieron acudir a las Naciones Unidas. De las cuatro quejas, tres han sido admitidas a trámite y una fue fallada en favor de la víctima. Pero quizás el mayor éxito fue el precedente que sentó el hecho de que la propia resolución instase a España a tomar medidas para erradicar la violencia sufrida en el proceso de parto.

Uno de los casos pendientes de resolver es el de una mujer a la que le hicieron una cesárea sin su consentimiento. "Lo hicieron porque se estaban repartiendo los partos para acabar antes porque tenían saturación y era víspera de un festivo (algo muy común) y, pese a que la mujer notaba ya la cabeza de su bebé asomando, le practicaron una cesárea", describe Fernández. De hecho, según la abogada, es la limitación de la capacidad de las mujeres de tomar decisiones una de las características principales de la violencia obstétrica que la distinguen de la mala praxis en sí.

¿Mala praxis o violencia de género?

La OMS se marca como objetivo eliminar la violencia obstétrica.

Y es que algunas asociaciones de profesionales sanitarios aseguran que este término, que no está legislado y cuya definición es todavía ambigua en España, "criminaliza" a los profesionales y engloba lo que dicen que es mala praxis y no un tipo de violencia de género. **"Nosotros decimos que la mala praxis en sí no implicaría un abuso de poder y la violencia obstétrica, sí, siempre implica fuerza moral, psicológica, etc."**, defiende Fernández. Lo que sucede, según explica, es que, **"como cualquier otro tipo de violencia hacia las mujeres" es un tipo de agresión invisibilizada porque está normalizada.**

"Todo empieza en la educación. Por ejemplo, yo y muchas matronas que conozco decimos siempre que, cuando nos formamos, ya interiorizamos este tipo de violencia porque lo hacemos en un ambiente que la normaliza y no lo tenemos en cuenta. **Es necesaria más autocritica de asumir lo que uno ha hecho y saber que no está bien, en lugar de ponerse a la defensiva**", relata Lucía Rocca-Ihenacho, profesora en la City University of London y cofundadora de la Red Europea Midwifery Unit Network (Munet), un organismo impulsado para promover la mejora de los servicios de maternidad.

Para ella, esto es un dilema que puede entenderse equiparándolo con el racismo: "Hay similitudes con los que se ofenden cuando decimos que la mayoría de la gente es todavía racista. No es algo que quieras o que muchos lo sientan de forma intencionada, sino que han crecido en un entorno que lo ha condicionado".

España casi duplica la tasa de cesáreas recomendada por la OMS.

Un ejemplo claro: la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda que la tasa de cesáreas de un país oscile entre el 10 y el 15%, y que se practiquen únicamente en casos estrictamente necesarios según criterio médico. Pues bien, la tasa de cesáreas en España casi duplica esa cifra y asciende al 21,8%, según el último informe Atención perinatal en España: análisis de los recursos físicos, humanos, actividad y calidad de los servicios hospitalarios que publicó el Ministerio de Sanidad en 2018. Además, el porcentaje se dispara hasta el 36,5% en el caso de las cesáreas practicadas en los hospitales privados.

Otra práctica muy criticada que también ejemplifica este tipo de violencia es la maniobra Kirsteller. Esta consiste en ejercer presión sobre el abdomen de la madre para forzar la salida del bebé. Hace años que se desaconseja por falta de evidencias científicas. La OMS la ha cuestionado en múltiples ocasiones, y países como Reino Unido la han prohibido; pero en España todavía hay hospitales que la siguen utilizando con frecuencia para acelerar la fase del expulsivo.

Para hallar el origen de esta problemática hay que tener en cuenta un cúmulo de factores, que van desde el propio hecho de que las víctimas sean mujeres, hasta la falta de recursos y de sensibilización en el sistema sanitario. "Hay intereses en acabar cuanto antes los partos. Son un proceso lento que necesita una atención y un cuidado, y nadie está dispuesto a dedicarle el tiempo que requiere. Otro motivo sería que los propios médicos se les enseña a hacer cesáreas, intervenciones quirúrgicas... pero no el acompañamiento o la sensibilización, porque se consideran valiosos", explica Fernández.

Para el antropólogo Javier Rodríguez y la especialista en Medicina Familiar, Alejandra Martínez, esto hunde sus raíces también en los propios protocolos de atención al parto. "Nuestra propuesta pasa por modificar los modelos formativos de atención a la salud con una perspectiva de género, y haciendo partícipe a la mujer. Las cosas tienen que ser flexibles, modificando formaciones, vinculando un nuevo protocolo menos invasivo, y también evidentemente manteniendo un diálogo fluido con la paciente", afirman los también fundadores del Observatorio de Antropología Médica (OAM).

Las consecuencias de haber sido víctima de violencia obstétrica son muchas, muy diferentes y con distintos niveles de gravedad. "Esto es un problema de salud de primer orden; ya no solo moral, sino físico y material. Estamos generando discapacidad en ellas, ya que muchas quedan con incontinencia urinaria o fecal por los cortes o intervenciones que el campo de la fisioterapia lleva años diciendo que no hay que practicarlas", denuncia Fernández. Pero no solamente genera daños en las mujeres. También puede provocar "daños terribles" en los propios niños, como lesiones cerebrales o branquiales. "Esto ya debería alertar a la sociedad, porque las consecuencias las pagamos todos. Las víctimas, en primer término, y la sociedad, que tenemos que 'soportar' luego tratamientos de rehabilitación, discapacidades, bajas laborales, etc.", asevera la abogada.

Pero las secuelas van más allá del propio cuerpo, y afectan también a nivel psicológico. Según cuentan los expertos, es muy común que sufran lo que llaman "infertilidad sobrevenida", qué viene definir la desaparición del deseo de volver a tener hijos como consecuencia del estrés postraumático. "Muchas no soportan volver a pisar un hospital, volver a verse en una situación de impotencia y vulnerabilidad extrema", explica Fernández.

Y es que incluso experimentan sentimientos de culpa, de sentir que no saben parir, pese a que lo han hecho siempre, pero el cuestionamiento sufrido hace mella. "Entran en un sentimiento miedo, de inseguridad que puede afectar a la bajada de la leche o al propio acercamiento de la madre al bebé, porque después de tanta violencia se tiene que recuperar", explica Alejandra Martínez.

"Los Estados tienen la obligación de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos de las mujeres, incluido su derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental durante los servicios de salud reproductiva y el parto sin ser objeto de maltrato o violencia de género, así como de aprobar leyes y políticas apropiadas para combatir y prevenir ese tipo de violencia, enjuiciar a los responsables y proporcionar reparación e indemnización a las víctimas", sentenció Naciones Unidas en 2019.

"La idea es poder reconocer esa palabra para poder empezar a desarrollar técnicas y mecanismos de prevención sin que los médicos se sientan atacados. Y es que no son malos ejecutores. Los médicos no queremos hacer daño de manera intencionada, pues se trata de un problema estructural. Lo que no podemos hacer es dejarlo en un cajón y que se niegue su existencia, porque muchas mujeres lo sufren en silencio hasta que les preguntas y son conscientes de lo que padecieron", concluyen los fundadores del OAM.

Fuente: 20 minutos

EL DIA QUE VAIG SABER QUE NO ERA MARE

Què és la no maternitat per circumstàncies? Suposo que per a cada dona significa una o moltes coses diferents, però el que compartim totes les no mares per circumstàncies, sens dubte, és que som dones que hem desitjat ser mares i per alguna raó no ho hem sigut. Circumstàncies com la infertilitat, causes socioeconòmiques (infertilitat social), menopausa precoç o malalties incompatibles amb un embaràs, per exemple, són les responsables que cada cop més dones no materialitzin la seva (desitjada) maternitat.

En el meu cas el que em va impedir ser mare va ser la infertilitat. Amb un diagnòstic d'infertilitat desconeguda. El meu camí cap a la maternitat va començar el 2010 i va durar 8 anys. Durant els 7 primers em vaig quedar embarassada de forma natural o espontània 4 vegades. Tots els embarassos van acabar en pèrdues en les primeres setmanes de gestació.

Moltes proves, molta soledat, molta tristesa, por, incomprensió, molt poca informació... un còctel explosiu que em va provocar una crisi vital que encara avui em pregunto com vaig poder sostenir tant de temps. A tot això, afegeix-hi preguntes intrusives de la societat com "no vols ser mare?" "I vosaltres, per quan?", "Se't covarà l'arròs" i una llista ben llarga que, malauradament, moltes dones coneixem molt bé.

Potser per aquesta pressió social que sentia o per la que jo mateixa em posava, potser per por de no provar alguna cosa diferent (dins del que estava disposada a provar) l'últim d'aquests vuits anys vam intentar un tractament de reproducció assistida. Haig de dir que en els últims dos anys d'aquest procés vaig començar a pensar en els meus límits: físics, emocionals, mentals, econòmics, ètics i on posar-los. Al mateix temps també vaig començar a fer-me moltes preguntes i, sobretot, a contestar-me-les de forma honesta.

Fins on volia arribar per ser mare? Desitjava ser mare o també era una necessitat derivada d'aquesta pressió? La resposta, juntament amb la decisió final, va arribar el 24 de desembre del 2018, dia en què em tocava fer-me la prova d'embaràs després de la transferència dels últims embrions que teníem. Aquell dia vam saber que no seríem pares de cap criatura viva. Aquell dia vaig sentir por i a la vegada una sensació molt gran d'alliberament. S'havia acabat. No volia ni podia continuar. No sabia cap a on anava, però sí d'on venia i no volia passar ni un minut més allà.

A partir d'aquell moment vaig decidir no callar més i vaig començar a explicar la meua (nostra) història. Decidida a col·laborar per acabar amb aquests tabús.

Han passat gairebé 4 anys i no em penedeixo (tal com augura la societat) de la nostra decisió. Estic convençuda que va ser el millor per a mi, per a nosaltres.

Però haver volgut ser mare i no haver-ho sigut, i encara que fa temps que el meu dol està tancat, no és fàcil. Sovint la societat em recorda que no tinc fills, o m'ho pregunta. Sovint sento que és difícil encaixar com a adulta en una societat on la gran majoria de persones són mares i pares, sovint sento que jutgen el meu desig anterior perquè en la imaginació col·lectiva "si vols ser mare, ho seràs". "Faràs el que calgui". I no és així, no per a totes les dones.

Cal parlar més d'haver volgut ser mare i no haver-ho sigut. Cal parlar més de límits sans. De la duresa dels tractaments de reproducció assistida. Cal parlar més de l'acceptació, que no té res a veure amb la resignació, encara que molta gent ho confongui. Cal parlar més del dol de la no maternitat.

Cal parlar més, un cop tot això està treballat, acceptat i digerit, i dir que la vida pot ser tan meravellosa com aquella que ens havíem imaginat.

Font: Criatures



Viñeta : Instagram dominga_habla_sola

ASSETJADES AL CARRER DES DE LA INFÀNCIA

L'assetjament al carrer és la forma de violència de gènere més normalitzada entre nenes, adolescents i dones adultes. Segons l'estudi "Insegures al Carrer", de l'organització Pla Internacional, huit de cada 10 dones d'entre 14 i 25 anys, de ciutats com Barcelona, Sevilla o Madrid, han patit assetjament a la via pública, però només un 3 % decideix denunciar.

Xènia Julià tenia tan sols 12 anys quan va ser assetjada al carrer per primera vegada. “Estava amb les meves amigues a la plaça d'enfront del col·legi i es va acostar un senyor a preguntar-nos si dormíem amb sostenidor o sense. A totes ens estaven començant a créixer els pits i es notava”, detalla la jove. Sense dubtar-ho, va anar a explicar-li-ho a la seva mare, però ella li va respondre que els homes a vegades “fan aquest tipus de comentaris” i que, ara que era més gran, els començaria a sentir més. “Com si fos el més normal del món”, etziba Julià, que ara té 23 anys. L'assetjament al carrer és la forma de violència de gènere més normalitzada. Comentaris no desitjats, mirades lascives, xiulades, persecucions... És la realitat diària de nenes, adolescents i dones adultes, encara que la majoria coincideixen que quan més pateixen aquest tipus d'assetjament és quan són més joves, fins i tot menors d'edat. “La violència comença en el bressol. No hi ha cap etapa en què una dona pugui presumir d'estar alliberada, sempre hem d'anar amb compte”, rebla Ariadna Vilà Castell, especialista en l'abordatge de violències masclistes.

Tot i que fa poc més d'un any, el juliol de 2021, la llei de llibertat sexual va tipificar per primera vegada com a delictes l'assetjament al carrer, encara existeix una certa impunitat davant aquest tipus de violència. Per a molts, es tracta, per exemple, d'una simpàtica xiulada i no d'un atemptat contra la llibertat de les dones. Així mateix, la majoria d'assetjades no denuncia i, quan ho fan, l'única conseqüència és una multa o una sanció administrativa. Solucions a curt termini.

Xènia Julià tenia tan sols 12 anys quan va ser assetjada al carrer per primera vegada: “Estava amb les meves amigues a la plaça d'enfront del col·legi i es va acostar un senyor a preguntar-nos si dormíem amb sostenidor o sense”.

Ser dona i jove són els factors primordials per a sofrir assetjament, segons l'última anàlisi “Safer Cities for Girls” (Insegures en la Ciutat), publicada per l'organització Pla Internacional i en la qual han participat dones d'entre 14 i 25 anys de Barcelona, Madrid i Sevilla. En resposta a la pregunta “per què creuen que són assetjades”, el 66 % de les joves entrevistades va assenyalar el gènere com la raó principal. És a dir, el simple fet de ser dona. D'altra banda, el 18 % va esmentar l'edat. “Suposo que en ser més petita et veuen més indefensa i saben que no els diràs res”, opina Xènia Julià. Tal com apunta Vilà, quan ets adulta, saps millor com enfrontar-te a un comentari desafortunat, però és possible que una nena de 12 anys encara no tingui les eines per a fer-ho. “No t'enfrontaràs a una persona més major que tu, i menys encara si és un home”, subratlla l'experta. L'estudi conclou que huit de cada 10 joves de ciutats com Barcelona, Madrid o Sevilla han patit assetjament al carrer, però només un 3 % de les noies ho denuncia, i la violència se sol quedar en converses amb familiars o amistats.

La infància i l'adolescència són etapes claus per al desenvolupament de la personalitat, i aquestes situacions d'assetjament tenen impactes enormes. "Les nenes comencen a tenir por d'anar soles, a no vestir-se d'una certa manera perquè no els diguin res, i a estar incòmodes en el món adult al qual tan sols acaben d'accedir", afirma Vilà. En el pitjor dels casos, també comencen a normalitzar unes certes conductes i situacions d'abús. La Laura Escoriza té ara 22 anys, però tenia 15 quan va viure l'experiència més desagradable de la seva vida. "Estava amb les meves amigues al carrer veient un espectacle. No recordo ben bé què era. Hi havia molta gent i estàvem tots molt junts, així que no em vaig estranyar que es posara darrere meu un senyor", relata. Però quan, a l'estona, Escoriza es va girar, va veure que l'home estava masturbant-se darrere seu. "Sempre m'han dit coses pel carrer, i simplement passo, estic acostumada. Mentre no em toquin, m'és igual", reconeix.

Inconscientment o conscientment, després de viure contínuament violències com aquesta, es generen estratègies d'autoprotecció. "Utilitzar els telèfons mòbils per a sentir-nos més acompanyades és una d'elles. També, enviar la ubicació en temps real a la teva família o amics, o asseure't sempre al costat d'una dona en el transport públic", enumera Júlia López, gerent d'incidència política i recerca en Pla Internacional. L'assetjament al carrer no es dona únicament en la via pública, també en el transport públic, en llocs d'oci nocturn i, en definitiva, en totes les franges horàries i espais públics. "Aguantar, callar i assumir és comprensible, però no hem d'oblidar que tot això afecta directament a la nostra psicologia", adverteix López.

Una violació cada 12 hores

Hi ha unes certes dinàmiques que han perpetuat, generació rere generació, la hipersexualització de la dona, i també de les nenes. Això ha provocat que es normalitze el fet de ser intimidades pel carrer. "Fins fa poc no teníem un espai per a expressar aquesta incomoditat, i si ho fèiem ens titllaven d'exagerades", exposa Ariadna Vilà. Tot i els avenços, encara queda molt camí per recórrer i la clau de tot plegat resideix, segons les expertes, en la pedagogia de nens, nenes i, fins i tot, adults que tinguin interioritzades aquestes conductes. "Tinc una germana de sis anys i no vull que hagi de viure aquestes situacions", confessa Xènia Julià.

Només a Catalunya, les denúncies per violència sexual han augmentat un 65,5 % en l'última dècada, i ja es denuncia una violació cada 12 hores, segons dades del Ministeri d'Interior

Només a Catalunya, les denúncies per violència sexual han augmentat un 65,5 % en l'última dècada, i ja es denuncia una violació cada 12 hores, **segons dades del Ministeri d'Interior**. Per la seua banda, al País Valencià, es denuncia una violació cada 24 hores, mentre que a les Illes cada quatre dies.

Xènia Júlia va ser víctima de l'assetjament al carrer als 12 anys. Laura Escoriza, als 15. Amb només 11 anys, un senyor va perseguir la Irina (nom fictici a petició de l'entrevistada) fins a la seva casa després de sortir del col·legi; i amb 14, Nora (qui també prefereix no revelar la seua identitat) va ser intimidada al transport públic per un home molt més major que ella. Totes van viure el seu primer episodi d'assetjament quan eren

tan sols unes nenes, i el que les uneix és que, anys després, continuen vivint aquest tipus de violència diàriament.

FUENTE: Lucia Quesada Navarro /la directa.cat/ 21 de noviembre de 2022



Instagram: dominga_habla_sola



Instagram: dominga_habla_sola

NO PODEMOS CAMBIAR EL SISTEMA PERO SÍ INTENTAR SACUDIRLO

CANDELA PEÑA Y PILAR CASTRO VUELVEN AL TEATRO CON UNA OBRA SOBRE LAS MISERIAS DEL MUNDO LABORAL



Son amigas desde hace tiempo, pero en la obra que acaban de estrenar en Madrid, Candela Peña y Pilar Castro son claramente antagonistas. Las dos solas sacan adelante sobre las tablas *Contracciones*, un drama que explora la presión creciente a la que las grandes compañías someten a sus empleados y plantea la cuestión de hasta dónde debemos llegar para conservar un puesto de trabajo. La obra original, del dramaturgo británico Mike Barlett, ha sido adaptada al español por Jorge Kent y dirigida por Israel Solá.

En ella interpretan a la gerente de una empresa (Castro) que no duda en manipular despiadadamente todos los aspectos de la vida una empleada (Peña). Esta al principio se resiste a las injerencias de la empresa, para acabar finalmente plegándose a sus exigencias. Otra distopía laboral que, como ya en los años treinta *Tiempos modernos* o más recientemente *Severance*, demuestra que el trabajo no nos hará necesariamente libres. De hecho, casi es más probable que suceda lo contrario. “Todos estamos metidos en un sistema perverso que a veces se porta bien y otras veces nos oprime”, asegura Candela Peña. “Cuando vas cediendo ante él, es como la marea que sube, sube y sube, hasta que llega el día que ya nos puedes colocar la toalla en la playa”. “¿Por qué aguantamos? Por la necesidad de tener una casa y un plato de comida. Hay veces que es una cuestión de supervivencia”, apunta Pilar Castro. “La función también habla de la deshumanización del otro. Tenemos la humanidad muy poco desarrollada, porque es lo que interesa. Deberíamos intentar conectar más con los otros”.

Contracciones, sin embargo, no cae en el maniqueísmo de buenos y malos, blanco y negro. “Lo interesante de la obra es que enfrenta a las dos partes enfermas del capitalismo. Tenemos, por un lado, un sistema que abusa de su poder y, por el otro, un trabajador que se coloca en la posición de ceder, ceder y ceder ante el maltrato”, explica Peña. En este contexto, además, lo habitual es que nadie asume su responsabilidad. Los que tienen el poder, porque siempre hay alguien por encima al que echar la culpa: los de arriba, los algoritmos, la corporación... Los trabajadores, por su parte, se escudan en la

necesidad o el miedo. Eso cuando no aceptan libremente las imposiciones del sistema. “Para las grandes empresas no dejas de ser un número y si no eres tú, será otro. Pero, además, tú también quieres ser corporativo y darlo todo por la empresa, hasta que un día decides no pasar por el aro, porque ya no te interesa, y entonces, hasta luego. Te cierran la puerta y te dejan en el vacío, que es también una manera de maltrato”, asegura Peña. “No podemos cambiar el sistema, pero sí intentar sacudirlo para que no nos acabe quitando nuestra voz”.

En un mundo asediado por las crisis (climática, económica, energética, bélica, sanitaria...) y en el que parece que todos deberíamos estar agradecidos por tener un trabajo, resulta fácil identificarse con el drama de *Contracciones*. También para sus actrices, a pesar de dedicarse a una profesión que no implica fichar ni un horario de 9 a 5. Pero esa libertad es solo aparente. “Si hay alguien sometido, es un actor”, afirma la protagonista de *Princesas*. “El actor siempre está al servicio de un proyecto, de un director, de un productor, de una plataforma, de un guion y de la marca. Yo me siento muy reflejada en la obra. De hecho, esta obra nace de la gran decepción laboral que he llevado en dos últimos años. He oído en despachos cosas que yo jamás había oído y que me han aterrado. He escuchado a un director que no me conocía de nada pedirme que le jurara que me iba a portar bien. Al sistema también le interesa poner etiquetas a las personas”.

A estas alturas, ambas están acostumbradas a lidiar con la incertidumbre intrínseca de su profesión. “Yo he vivido siempre con la inseguridad de no saber cuándo voy a trabajar, de no tener un trabajo fijo ni dinero para dar la entrada de una casa. Confías en que, si hasta ahora te ha ido bien, será igual en el futuro, pero es complicado”, admite Pilar Castro. La cosa empeora, según su compañera, con la maternidad. “Cuando estás sola, te conformas con esta incertidumbre, pero cuando tienes un hijo, el miedo apremia. A mí llevaban sin llamarme del audiovisual desde el 2020, por eso decidí levantar una función de teatro. No vale quejarse, hay que tirar y seguir adelante porque hay gente que depende de ti. Ya me gustaría a mí ir de Isabelle Huppert por la vida. Pero como un día me dijo Isabel Coixet, que es amiga, ni yo soy Isabelle Huppert ni aquí hay proyectos que me permitan serlo. Su consejo fue trabaja y trabaja, porque de las malas películas no se acuerda de nadie y es mejor hacer una mala película que no hacer ninguna”.

Con la apuesta por la ficción española de plataformas como Netflix, Amazon Prime o Movistar+ ahora más trabajo, reconocen, también para las mujeres. “Cuando solo estaban las generalistas había que hacer series muy familiares y ahí teníamos que ser la madre, la esposa, la abuela o la amiga de. Había poco espacio para una mujer con sus conflictos. Almodóvar o Félix [Sabroso] eran los únicos que nos abrían un poco el campo. Ahora está todo mucho más abierto”. Eso sí, matiza Peña, como es habitual, solo si aceptas las reglas del juego. “A mí me han echado de dos series por pedir los guiones, y eso también hay que decirlo. Yo no tengo tanta experiencia haciendo teatro o series como Pilar, estoy más acostumbrada al cine, donde puedes leer el guion antes de aceptar un proyecto, y parece que en las series pedir lo mismo está mal, que es algo que me ha sobrecogido. Es como firmar un cheque en blanco”.

Contracciones estará en el Teatro Pavón de Madrid hasta el 19 de marzo y después se embarcará en una gira por otras ciudades españolas.

FUENTE: 26/01/2023 • SILVIA OCAÑA. Mujeres a seguir.

GRANS DONES...Rosario Sánchez Mora, la Dinamitera



Rosario Sánchez Mora, conocida como La Dinamitera, (Villarejo de Salvanés; 21 de abril de 1919 - Madrid; 17 de abril de 2008), miliciana española de la Guerra Civil. Es conocida por haber sido plasmada su labor en el frente republicano en un poema de Miguel Hernández titulado Rosario, dinamitera.

Su padre, Andrés Sánchez, tenía un taller en Villarejo de Salvanés y su madre murió años antes de estallido de la guerra. Vivió en su pueblo natal hasta los 16 años en que se fue a Madrid, en 1935, a casa de unos amigos que la habían cuidado cuando murió su madre. A su llegada a Madrid se hizo militante comunista y trabajaba como aprendiz de corte y confección en un Círculo Cultural de las Juventudes Socialistas Unificadas en Madrid cuando estalló la Guerra Civil Española.

Con diecisiete años se incorporó a las Milicias Obreras del Quinto Regimiento que partieron el 19 de julio de 1936 hacia Somosierra para detener a las tropas del general Mola. Rosario, como una chica joven de su edad, no conocía nada de instrucción militar ni de artillería. Con las milicianas republicanas, entre ellas Angelita Martínez, Consuelo Martín, Margarita Fuente y Lina Odena, participaron por primera vez en el frente y armadas, lejos de las tareas clásicas de auxiliares y enfermeras de la mujer en la guerra. Tras dos semanas de enfrentamientos, en las que lograron contener a los rebeldes franquista, la guerra en la sierra dejó de ser una batalla abierta para convertirse en una batalla de posiciones y fue destinada a la sección de dinamiteros, fabricando bombas de mano caseras. Allí, manipulando dinamita, perdió una mano al estallarle un cartucho, acto cantado por Miguel Hernández en el poema Rosario, dinamitera. Herida de gravedad, la operaron en el hospital de sangre de la Cruz Roja en La Cabrera, donde consiguieron salvarle la vida.

Tras su salida del hospital, se reincorporó a la división, como encargada de la centralita del Estado Mayor Republicano en la Ciudad Lineal de Madrid. Fue allí donde Rosario conoció a Miguel Hernández, Vicente Aleixandre y Antonio Aparicio, poetas al servicio de la causa republicana.

Intervino en una ofensiva hacia Brunete. El ataque fue de tal magnitud que el pueblo claudicó en apenas unas horas.

Rosario fue elegida para convertirse en jefa de cartería de su división, con la categoría de sargento, encargada de ser el nexo de unión con el Estado Mayor en la capital y de llevar la correspondencia de los soldados.

Desempeñó esta labor hasta el fin de la batalla de Brunete el 25 de julio de 1937, que con la derrota del lado republicano.

El 12 de septiembre de 1937, contrajo matrimonio civil con Francisco Burcet Lucini, sargento de la Sección de Muleros del Regimiento, quedándose embarazada poco después. Pero el 21 de enero de 1938, su marido partió rumbo a Teruel.

Rosario mientras tanto comenzó a trabajar en la oficina que Dolores Ibárruri, la Pasionaria, había organizado en el nº5 de la calle de Zurbano de Madrid para reclutar mujeres que cubrieran los puestos de trabajo que los hombres dejaban libres cuando marchaban al frente. Trabajó allí hasta que dio a luz a su hija Elena.

Tras la batalla del Ebro, que supuso el desequilibrio de la balanza entre tropas republicanas y franquistas, dejó de recibir correspondencia de su marido, y Rosario no supo si éste había muerto, había logrado escapar a Francia o era uno de los miles de prisioneros que hicieron los sublevados en su avance.

Rosario, intentó escapar por Alicante con su padre, dejando a su hija con la segunda mujer de éste. Allí fueron capturados, con otros 15.000 republicanos que esperaban exiliarse a bordo de barcos de la Sociedad de Naciones que nunca llegaron a puerto. Fueron conducidos al campo de los Almendros, donde fusilaron a Andrés Sánchez. Rosario fue liberada y trasladada semanas después a Madrid, donde fue detenida de nuevo por vecinos falangistas de su pueblo, que la encarcelaron en la prisión de Villarejo y después en la de Getafe, mientras se le incoaba un procedimiento sumarísimo de urgencia. La petición fiscal de muerte fue conmutada por 30 años de reclusión por un delito de adhesión a la rebelión.

Fue trasladada a la prisión de Ventas y siguió un periplo carcelario por las prisiones de Durango, Orúe y, finalmente, la de Saturrarán. El 28 de marzo de 1942, tras sufrir tres años de encierro y todo tipo de calamidades, fue puesta en libertad gracias a los beneficios penitenciarios que el régimen franquista se veía obligado a decretar periódicamente para aliviar sus prisiones. Precisamente ese mismo día en que fue liberada moría Miguel Hernández en la prisión de Alicante.

Fue condenada a permanecer desterrada a más de 200 kilómetros de su pueblo y se instaló en El Bierzo, con una compañera de prisión ya liberada, pero la necesidad de ver a su hija la hizo regresar a Madrid pese a la prohibición de hacerlo. Su hija estaba al cuidado de su suegra y desde allí comenzaron la búsqueda de su marido, sin noticias desde el fin de la guerra. Por informaciones de familiares supo que su marido había rehecho su vida en Oviedo una vez que el régimen franquista anuló todos los matrimonios civiles de la República. Rosario volvió a casarse y tuvo otra hija, pero se separó al cabo de dos años. Para ganarse la vida comenzó a vender tabaco americano de contrabando en la plaza de Cibeles. Posteriormente montó un estanco en Madrid, en la calle Peña Prieta del barrio de Vallecas.

Rosario falleció el 17 de abril de 2008. Durante el sepelio estuvo acompañada de la bandera tricolor y personalidades destacadas de la política.

FUENTE: Heroínas.net

UN POEMA:

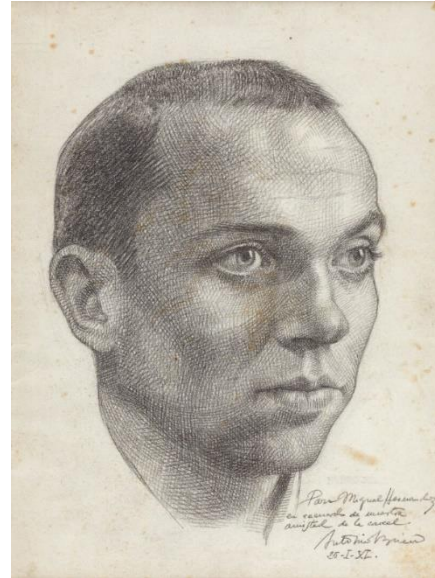
Rosario, dinamitera,
sobre tu mano bonita
celaba la dinamita
sus atributos de fiera.
Nadie al mirarla creyera
que había en su corazón
una desesperación
de cristales, de metralla
ansiosa de una batalla,
sedienta de una explosión.

Era tu mano derecha,
capaz de fundir leones,
la flor de las municiones
y el anhelo de la mecha.
Rosario, buena cosecha,
alta como un campanario,
sembrabas al adversario
de dinamita furiosa
y era tu mano una rosa
enfurecida, Rosario.

Buitrago ha sido testigo
de la condición de rayo
de las hazañas que callo
y de la mano que digo.
¡Bien conoció el enemigo
la mano de esta doncella,
que hoy no es mano porque de ella,
que ni un solo dedo agita,
se prendó la dinamita
y la convirtió en estrella!

Rosario, dinamitera,
puedes ser varón y eres
la nata de las mujeres
la espuma de la trinchera.
Digna como una bandera
de triunfos y resplandores,
dinamiteros pastores,
vedla agitando su aliento
y dad las bombas al viento
del alma de los traidores.

Miguel Hernández 1937



RIDERS DE LA NETEJA: LA PRECARITZACIÓ DE LA PRECARIETAT

Les aplicacions per contractar serveis de neteja domèstica empobreixen encara més aquest sector



Treballadores de la neteja intenten intervenir durant el judici contra Clintu, una de les plataformes especialitzades en aquests serveis. PAU DE LA CALLE

BARCELONA “Això és mentida!”, es va sentir en ple judici. Una dona va exclamar-se així en resposta a la llarga allocució de l'advocada de l'empresa Clintu. Altres veus també van intentar parlar encara que no els tocava. Però algunes se'n van anar abans que acabés el judici perquè, van argumentar, havien de treballar. Eren treballadores de la llar.

De la mateixa manera que es pot encarregar menjar a través d'una aplicació del mòbil, actualment també és possible contractar els serveis d'una treballadora de la neteja. Durant els últims anys han sorgit tota mena de plataformes que ofereixen aquesta opció a l'usuari de forma fàcil i còmoda. Però quina és la situació laboral d'aquestes treballadores? La majoria són dones.

Just en la setmana que s'ha sabut que la Inspecció de Treball i Seguretat Social de Madrid ha multat amb 56,7 milions d'euros l'empresa de repartiment a domicili Glovo per la contractació de falsos autònoms com a repartidors, també s'ha fet un judici a Barcelona contra una plataforma especialitzada en neteja domèstica: Clintu. El conflicte és similar. La Tresoreria General de la Seguretat Social ha demandat l'empresa perquè no ha cotitzat per les dones que treballen a la plataforma. Són les *riders* de la neteja.

El judici estava previst per a les nou del matí, però va començar amb dues hores de retard perquè es va trigar una eternitat a revisar tota la documentació i comprovar una per una la identitat de les persones que van participar a la vista. Hi van assistir una seixantena de treballadores i 28 advocats que les representaven. Gairebé totes eren estrangeres: de Veneçuela, el Marroc, l'Equador, Cuba, el Perú... Les plataformes especialitzades en neteja mouen molta mà d'obra. Clintu té 505 treballadores, segons la demanda presentada contra l'empresa.

“La dona que acaba d'arribar a Espanya té sempre un mòbil. Així que el més pràctic per a elles és entrar en aquestes plataformes. És la forma més ràpida de trobar feina”, explica Rocío Echevarría, del Colectivo Micaela, del Maresme, format per dones migrants que es dediquen al treball domèstic i de les cures. Segons diu, elles recomanen a les treballadores que no acceptin feines de neteja per menys de 10 euros l'hora. En canvi, aquestes plataformes paguen 8, 7 o fins i tot 6,5 euros. Si aquest sector ja estava precaritzat, aquestes empreses l'estan precaritzant encara més, denuncia.

Echevarría també aclareix que hi ha dos tipus de plataformes. “N'hi ha unes que realment són intermediàries entre el client i les treballadores. Cal pagar dos euros en concepte de gestió i la treballadora pot contactar directament amb el client quan aquest publica l'oferta de feina”, detalla. Crono Share, Domestico 24 o Familia Fácil serien empreses que funcionen d'aquesta manera, assegura. En canvi, n'hi ha d'altres en què la treballadora no es pot comunicar directament amb el client i aquest té com a únic interlocutor la plataforma. “Són els casos de Clintu, MyPoppins o Taskia”, posa com a exemples.

L'ARA n'ha fet la prova. Va sol·licitar una treballadora de la neteja a través de la plataforma Domestico 24 per treballar de manera puntual durant dues hores i mitja per uns honoraris de deu euros l'hora. Més de cinquanta persones es van posar en contacte amb el diari en menys de mig dia a través de la plataforma esmentada, oferint-se per a la feina.

Després l'ARA va fer el mateix amb Clintu. En qüestió de minuts aquesta empresa va assignar una treballadora al diari amb qui no vam poder comunicar-nos directament en cap moment, i ens va cobrar 2,99 euros en concepte de “suport i gestió”, donant a entendre que la resta dels honoraris anaven íntegres per a la treballadora de la neteja. La plataforma també indica a la seva pàgina web que “el servei està assegurat per AXA”.

“Han trobat un model de negoci. El client pensa que la treballadora està contractada per la plataforma i que, per tant, és de fiar, quan en realitat l'empresa no es responsabilitza de res”, denuncia Liliana Reyes, responsable de noves realitats del treball de CCOO a Catalunya. Aquest sindicat va publicar l'any passat un estudi, *Precaritzar allò precari*, en què analitza com funcionen dues d'aquestes plataformes: Clintu i MyPoppins. Per exemple, l'informe destaca que aquestes empreses penalitzen les treballadores si arriben tard a la casa del client o si rebutgen el servei d'un usuari freqüent, i que no els paguen per la feina de manera immediata sinó al cap de dies.

“Jo pensava que tenia alguna cobertura amb Clintu, fins que em vaig fer un tall en un peu treballant en una casa i l'empresa em va dir que no em podia ajudar en res”, afirma la Diana, que és de Veneçuela i és una de les extreballadores de l'empresa que va acudir dilluns passat al judici. “A mi m'enviaven WhatsApps per encarregar-me les feines”, explica una altra, la Silvia, del Perú, que assegura que el seu interlocutor sempre va ser la plataforma i mai els clients.

La lletrada de Clintu va defensar a la vista que la plataforma “és un punt de trobada virtual entre l'oferta i la demanda”, i va recordar que la *lleï rider* només s'aplica a les empreses de repartiment a domicili, i que en tot cas els clients que contracten els

serveis de neteja són els que haurien de cotitzar per les treballadores. Les que estaven al judici van rebre amb indignació aquestes paraules.

El jutge haurà de decidir ara qui té la raó.

FUENTE: Mònica Bernabé/ ARA/ 28/01/2023



FUENTE: Instagram questionfemenina 28 de abril.



«Yo tenía cinco años. La maestra escribió en la pizarra: "Todos los hombres son mortales". Sentí un enorme alivio, un gran regocijo.

Esa tarde, cuando salí del colegio, corrí a mi casa y abracé muy estrechamente a mi madre.

"Qué suerte, mamita, tú no te vas a morir nunca", le dije, arrebatadamente.

"¿Qué?", preguntó mi madre, sorprendida.

Me separé apenas de ella y le expliqué:

-La maestra escribió en la pizarra que los hombres son mortales.

Y tú eres mujer. Por suerte, eres mujer, dije y volví a abrazarla.

Mi madre me separó tiernamente de sus brazos.

-Esa frase, querida mía, incluye a hombres y mujeres. Todos y todas moriremos algún día.

Me sentí completamente consternada y desilusionada.

-Entonces, ¿por qué no escribió eso?: "Todos los hombres y mujeres son mortales", pregunté.

-Bueno- dijo mi madre, en realidad, para simplificar, las mujeres estamos encerradas en la palabra "hombres".

-¿Encerradas?- pregunté. ¿Por qué?

-Porque somos mujeres- me contestó mi madre.

La respuesta me desconcertó.

¿Y por qué nos encierran?, le pregunté.

Es muy largo de explicar, respondió mi madre. Pero acéptalo así. Hay cosas que no son fáciles de cambiar.

-Pero si digo "todas las mujeres son mortales", ¿también encierra a los hombres?

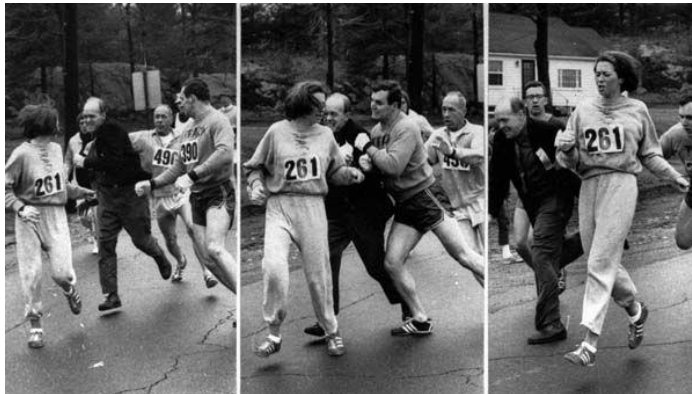
-No- contestó mi madre. Esa frase se refiere sólo a las mujeres.

Me entró una crisis de llanto.

Comprendí súbitamente muchas cosas y algunas muy desagradables, como que el lenguaje no era la realidad, sino una manera de encerrar a las cosas y a las personas, según su género, aunque apenas sabía qué era género: además de servir para hacer faldas, el género era una forma de prisión.»

Cristina Peri Rossi, "La lengua excluyente" Ganadora Premio Cervantes 2021

"¡Sal de mi carrera!". Kathrine Switzer y el triunfo de la determinación.



Que si el útero se les podía desprender, que si las piernas se les pondrían grandes, que si no lo podían aguantar, que si les saldría vello en el pecho, y otras muchas lindezas. Eran los pensamientos (algunos incluso avalados por estudios de supuestos médicos) que tenían a mediados del siglo pasado sobre **la participación femenina en carreras de larga distancia. Era un terreno vetado para ellas.** No lo aguantarían, imposible, decían.

Así había sucedido durante décadas. El Maratón era exclusivo para hombres. Hasta que llegó un puñado de pioneras. Entre ellas, Kathrine Switzer. Fue **la primera mujer que consiguió completar un Maratón con dorsal** y la inscripción formalizada. Ocurrió en el Maratón de Boston, en 1967. Hasta entonces era un terreno solo de hombres. Así había sido durante 70 años. A pesar de que no se prohibía expresamente la participación de la mujer, tampoco se permitía de manera fehaciente, quedaba en el limbo y solo se aceptaban inscripciones de hombres. Ella se inscribió con sus iniciales "KV Switzer", y consiguió el dorsal.

No estuvo sola. Bobbi Gibb, otra pionera también corrió la prueba. De hecho, ya lo había hecho un año antes, pero lo hacía en la clandestinidad, escondida. Tomaba la salida escondida entre unos matorrales junto a la línea de inicio y corría el maratón entero sin dorsal. Las dos unidas en una hazaña.

"¡Sal de mi carrera!"

Kathrine sin duda protagonizó **una imagen que se recordará** en la Historia del deporte y de los derechos sociales. A los pocos kilómetros de iniciar la prueba, el codirector de la carrera, Jock Semple, se acercó en un camión al grupo donde iba Kathrine. Mientras los fotógrafos comenzaron a captar el extraordinario hecho de que una mujer corriera, él **saltó enfurecido del vehículo y corrió hacia ella.** Gritando con aspavientos "¡Sal de mi carrera y devuélveme ese dorsal!", trató de sacarla del trazado con un violento empujón y arrancarle los dorsales en plena carrera.

Pero Kathrine no iba sola. Corría con su entrenador, con su novio (un jugador de fútbol americano) y con un buen número de corredores que la habían visto y se unieron a ella. **El novio de Kathrine placó al director de carrera** y ella pudo seguir corriendo. Confesó que ese momento le "aterrorizó".

El camión, en el que también iba la prensa, seguía junto al grupo, y buena parte de los fotógrafos captaron el momento. Algunos, incluso, le recriminaban a Kathrine que corriera el maratón: **“Pero, ¿qué estás tratando de hacer? ¿Eres una sufragista?”**. Ella respondió lo que, aún hoy nos une a todos los que practicamos este deporte. Lo más elemental de todo: **“Yo solo estoy corriendo”**.

La carrera solo acababa de comenzar

Pero hizo algo mucho más importante que correr. Hizo algo que también hoy nos sigue uniendo a los corredores populares: **demostró que ‘es posible’**, que con determinación, entrenamiento y voluntad podemos alcanzar nuestros objetivos.

Tras su participación, la Asociación que regulaba las carreras populares prohibió expresamente la participación femenina en estas pruebas. Incluso diversos organismos cambiaron sus reglamentos para ponérselo más difícil. Pero la mecha que había encendido Kathrine ya no se apagaría. Cinco años después, el Maratón de Boston aceptó oficialmente a las mujeres.

Kathrine **siguió corriendo y haciendo grandes marcas**. Se convirtió en ganadora de la prueba años después, y también del Maratón de Nueva York. Pero también siguió luchando por los derechos de las mujeres y la igualdad. Su lucha, junto a la de muchas otras personas, culminó cuando se permitió a las mujeres participar en el Maratón de los Juegos Olímpicos. La primera vez fue en 1984. Hace cuatro días.



FUENTE: May Luján para carreraspopulares.com

El duro relato de abusos de la gimnasta María AÑÓ: "¡Gorda celulítica, eres lo peor!"

La pentacampeona de España de gimnasia rítmica ha relatado en La Hora de La 1 los maltratos y las vejaciones que sufrió de su entrenadora, ahora inhabilitada: "Me dieron un hueso para comer como castigo"



La gimnasta española María Añó, campeona de España de rítmica en varias ocasiones, ha denunciado los años de abusos y vejaciones sufridos por parte de sus dos entrenadoras. En una entrevista en 'La Hora de La1' la joven gimnasta relata los comentarios y humillaciones que sufría constantemente pese a ser una menor. Cuenta que los insultos como "gorda o celulítica, eres lo peor" eran habituales hasta el punto que ella llegó a normalizarlo. "Como pasaba habitualmente yo lo normalicé. Salía llorando del entrenamiento, llegaba a mi casa y me iba a dormir". Además, comenta que no lo denunció antes por miedo: "Si me quejo y me echan se acaba mi sueño".

Por suerte, María -aconsejada por su madre y tras ser llamada "loca" por una de sus entrenadoras- decidió ir a un psicólogo y este fue el que le ayudó a ver que esas vejaciones no eran normales y la animó a denunciar. Unos meses después acudió al Comité Tres Veces No, plan de prevención y actuación ante el abuso, acoso y agresión sexual de la Real Federación Española de Gimnasia (RFEG), para relatar abusos de autoridad por parte de la entrenadora que había tenido desde los tres años en el Club Mabel de Benicarló. La Federación expulsó a la entrenadora y el caso terminó en el Tribunal Administrativo del Deporte (TAD), que resolvió a su favor a finales de 2022.

Dos años de inhabilitación

El TAD ratificó la sanción de la Federación a la entrenadora con la inhabilitación para ocupar cargos en la organización deportiva y licencia federativa. Esta medida fue respaldada por el Comité de Disciplina Deportiva por abuso de autoridad y actos

notorios y públicos que atentan contra la dignidad o decoro cuando revisten “especial gravedad en el Reglamento de Disciplina de la RFEG” en una resolución definitiva en vía administrativa.

Fue en 2020, cuando decidió iniciar trámites de acciones legales, ya que la amenazaban a ella y a su familia y los constantes ataques para desprestigiarla, que ella misma denunció en sus redes sociales.

Ahora, la sentencia del pasado 15 de diciembre impone a la entrenadora una sanción consistente en la inhabilitación para ocupar cargos en la organización deportiva y privación de la licencia federativa de la Real Federación Española de Gimnasia por el tiempo de 2 años, por la comisión de infracciones muy graves recogidas a) y h) del artículo 34 del reglamento disciplinario de la RFEG.

“Hay que dejar de normalizar que te insulten, que te llamen gorda pesando 38 kg, que te dejen sin comer, que te pesen constantemente o que te peguen con barras para estirar los pies”, lamenta.

Tras estas experiencias, María Añó desarrolló un trastorno alimenticio, y tanto su cuerpo como su mente se bloquearon. “No podía ni levantarme de la cama, me pasaba el día llorando...”, recuerda.

"Un hueso para comer como castigo"

De hecho, Añó ha relatado como eran los castigos con la comida. En TVE ha asegurado que esta entrenadora le dejaba sin comer cuando fallaba en una competición y el estricto régimen al que le sometía antes de algunas pruebas. “Me castigaban con la comida. Me restringían alimentos en todas las competiciones. En Valladolid, en una prueba de conjuntos mi compañera y yo fallamos y a las demás compañeras les dio el trozo de pollo que nos tocaba para cenar y a mi compañera y a mí nos dio el hueso y nos decía que no merecíamos comer porque habíamos fallado. En competiciones como el Mundial de 2018, la seleccionadora y la directora nos decían que estábamos cadáveres. Nos alimentábamos a base de sandía, que yo tenía brackets y me acuerdo que me costaba un montón comer sandía; de sopa, pero sin fideos porque era pasta y engordaba; tampoco nos dejaba comer plátano porque decía que engordaba bastante; y en el Europeo de 2018 los días que estuvimos nos alimentábamos a base de tónica”.

Ahora, y tras haberse tomado un tiempo alejada de la gimnasia rítmica, María Añó señala que vuelve a "tener ilusión" por este deporte.

Fuente: I. TRUJILLO. LA RAZÓN. Creada: 15.02.2023 14:08. Última actualización: 15.02.2023 14:24

UNA PELICULA...CINCO LOBITOS 2022

SINOPSIS OFICIAL: Amaia acaba de ser madre y se da cuenta de que no sabe muy bien cómo serlo. Al ausentarse su pareja por trabajo unas semanas, decide volver a casa de sus padres, en un bonito pueblo costero del País Vasco y así compartir la responsabilidad de cuidar a su bebé. Lo que no sabe Amaia es que, aunque ahora sea madre, no dejará de ser hija.



LA VIDA QUE TE TOCA: Amaia y Javi se estrenan en Madrid como padres primerizos, acaban de tener su primera hija, Ione. Con empleos precarios, ella teletrabaja para una agencia de comunicación, y él es técnico de iluminación en obras teatrales, lo que le obliga a frecuentes viajes. Alrededor del parto los padres de Amaia, Begoña y Koldo, han echado un cable, pero toca volverse al pueblo donde viven, en el País Vasco. A Amaia le toca lidiar con el bebé, mientras intenta seguir teletrabajando y aguantar las ausencias de Javi. Demasiada presión, ante la que se viene abajo, finalmente se irá a casa de sus padres, que le echan una mano. Pero volver a convivir con ellos, y pasar en la práctica por algo parecido a una separación marital, le cuesta. A lo que se suma una nueva circunstancia, cuando la salud de Begoña se resiente.

En España casi se ha convertido en tradición que las óperas primas de nuevas directoras sean historias íntimas y familiares, que beben de la experiencia personal y respiran autenticidad. La lista es larga, pero se pueden citar a modo de ejemplo *Verano 1993*, *Viaje al cuarto de una madre* y *Las niñas*. Ahora llega, suma y sigue, *Cinco lobitos*, con la que se estrena en el largometraje *Alauda Ruiz de Azúa*, guionista y directora, y que le ha supuesto ser premiada en el Festival de Málaga.

Sorprende el pulso firme con que Ruiz de Azúa maneja su historia, centrada en cuatro personajes, cinco si contamos al “lobito” bebé. La cineasta tiene el acierto de no caer en la sensiblería, ni de ser demasiado obvia, y es muchas veces no hace falta explicitar las cosas para ser harto elocuente. De modo que el film recurre con acierto a la elipsis, a buen entendedor pocas palabras bastan.

Frente a tantas películas a cuyos responsables se les llena la boca de igualdad o feminismo, aquí vemos a mujeres que toman las riendas de sus vidas, lo que en tantas ocasiones significa, nada más pero nada menos, que vivir, como se dice literalmente, “la vida que te toca”, que al final es también, podríamos añadir, “la vida que eliges”. No se puede tener todo, hay que tomar decisiones, conocer el valor de la palabra “sacrificio”, tan denostada en nuestros días, y darse cuenta de que las cosas valen la pena cuando se hacen por amor.

La película teje bien las relaciones de personajes, singularmente entre Begoña y Amaia, pero también de ésta con su padre Koldo, del matrimonio de los padres, de la joven y frágil pareja, apuntando a lo mucho que une una criatura recién nacida, que berrea y no deja dormir, pero que

despierta sentimientos inefables, y forma parte de un proyecto común. No hay que ofrecer extensas listas de agravios, o desarrollar subtramas de antiguos amores, discusiones sin fin, o del sinsabor del dolor y la enfermedad. Basta sugerir, mostrar una mirada o pintar una reacción intempestiva, indicativas de que la procesión va por dentro. Definitivamente muchas veces menos es más, y se parece bastante a la realidad. El reparto está muy bien, desde luego ellas, mujeres fuertes, Laia Costa y Susi Sánchez, pero también ellos, Ramón Barea y Mikel Bustamante, que componen personajes que se esfuerzan por estar a la altura.

Fuente: José María Aresté. De Cine21

UN DOCUMENTAL: “EL SOSTRE GROC”



RTVE Play ha estrenat el documental d'Isabel Coixet 'El sostre groc'. Participat per RTVE, la cinta explica i denuncia el cas d'abusos sexuals a l'Aula de Teatre de Lleida, a partir de la denúncia de nou alumnes a dos professors. El documental es podrà veure molt aviat a RTVE Catalunya.

'El sostre groc', d'Isabel Coixet, ja es pot veure a la plataforma RTVE Play Catalunya. El documental, participat per RTVE, explica i denuncia el cas de l'Aula de Teatre de Lleida a través de les seves protagonistes. L'any 2018, un grup de nou dones van presentar una denúncia contra dos dels professors pels abusos sexuals patits durant els anys 2001 i 2008, quan eren unes adolescents. Però era massa tard. Per por, per vergonya, perquè van trigar molt de temps a entendre i pair el que havia passat, la denúncia va arribar quan el cas ja havia prescrit i es va arxivar. El que no saben és que malgrat tot els seus testimonis estaven obrint una porta darrera la qual potser no estava tot perdut.

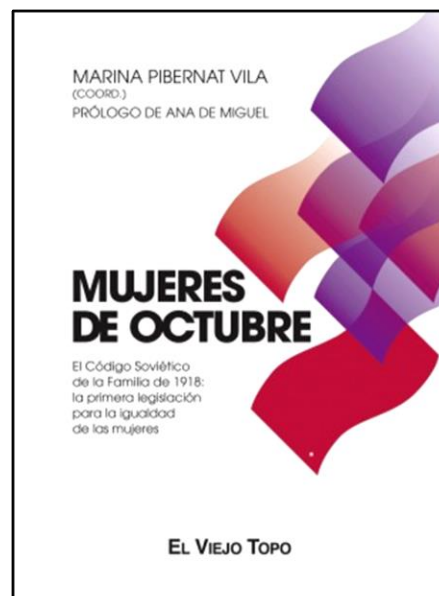
El documental, que es va estrenar al Festival Internacional de Cinema de Sant Sebastià amb un ovació final i la platea dempeus, hi va rebre el Premi RTVE – Una altra mirada "per no mirar cap a una altra banda i per la seva valentia", segons que va destacar el jurat. També va ser mereixedor del Premi Gaudí al millor documental.

Fuente: rtve.es 06/02/2023

UN LIBRO...

MUJERES DE OCTUBRE. El código soviético de la familia de 1918: la primera legislación para la igualdad de las mujeres (2017), Marina Pibernat Vila (coord.). Editorial: El Viejo Topo

¿Sabían que, a principios del siglo XX, cuando todavía no existían las pruebas de paternidad, se aprobó un código de familia según el cual, si una mujer había tenido relaciones sexuales con varios hombres y no conocía la identidad del padre de su hija o hijo, todos esos hombres estaban obligados a contribuir a los gastos de gestación, parto y manutención de la criatura? Así lo estipulaba la sección 144 del Capítulo I del Título III del Código de Leyes de la República Socialista Federativa Soviética de Rusia sobre el Estado Civil, las Relaciones Domésticas, el Matrimonio, la Familia y la Tutela; que entró en vigor en septiembre de 1918.



Con motivo de la celebración de su centenario, la Comisión Octubre y la editorial El Viejo Topo publican la primera traducción al español de este cuerpo de leyes histórico, el primero que reconocía formalmente la igualdad entre mujeres y hombres.

Su Introducción, escrita para dar contexto al público estadounidense en su versión en inglés publicada en 1921, sigue siendo útil hoy en día para entender la complicada situación que enfrentaba la Unión Soviética al proponerse construir el socialismo y la igualdad en una sociedad que, pocos años atrás, todavía vivía bajo los dictámenes del Antiguo Régimen zarista, en el que las mujeres apenas llegaban a ser consideradas como seres humanos.

La traducción de la Comisión Octubre y El Viejo Topo incluye también un estudio introductorio que contextualiza históricamente ese código de la familia para comprender el paso adelante que supuso, así como el de conocer la determinante participación de las mujeres en todo aquel proceso revolucionario.

Mujeres de Octubre es una obra dirigida a todas aquellas personas interesadas en la historia de las mujeres en un periodo clave de la historia reciente que configuró el mundo a lo largo del siglo pasado y hasta hoy en día.

Como dijo la historiadora feminista Gerda Lerner, “la ignorancia de su propia historia de luchas y logros ha sido una de las principales formas de mantener a las mujeres subordinadas”.

FUENTE: Marina Pibernat - licenciada en historia y en antropología sociocultural.
Blog de Feministes de Catalunya. Abril de 2022.

YO VIEJA. Ana Freixas. Editorial: Capitan Swing

Anna Freixas fa anys que investiga sobre l'envelliment de les dones. És escriptora i gerontòloga i ha escrit un llibre en què posa les bases per fer tremolar els fonaments establerts per a aquesta etapa de la vida. El títol, "Yo, vieja", ja és una crida a l'autoafirmació. Freixas reclama l'ús d'aquest adjectiu al davant dels eufemismes i les expressions paternalistes.

"D'una banda nosaltres mateixes contribuïm a aquesta espècie d'estupidesa d'amagar la vellesa. Per l'altra, els mitjans de comunicació, la classe política, utilitzen un llenguatge inacceptable. Per què diuen àvia a una dona que no té nets?"

"Es parla als vells i les velles com si fossin estúpids, sords. Vas al metge acompanyada d'algú més jove i a qui s'adrecen és a aquesta persona i no a tu".

A "Yo, vieja", Anna Freixas reivindica una rebel·lió de les velles en un sistema pensat perquè no molestin. I trenca amb les idees imposades per la religió i el patriarcat que ha sotmès, limitat i silenciada la vida, el cos i la sexualitat de tantes dones que ara ja són grans. Sobre la pressió sobre els cossos, l'escriptora reclama:

"Falta definir un model de bellesa de la gent gran, que inclogui les arrugues i els cabells blancs. Tenim un ideal de bellesa que és inassolible. Des que naixem el cos de les dones és un camp de batalla i un enorme negoci".

Un dels conceptes que travessa tot el llibre és el de la llibertat i que, segons Freixas, passa per posar límits i saber dir que no:

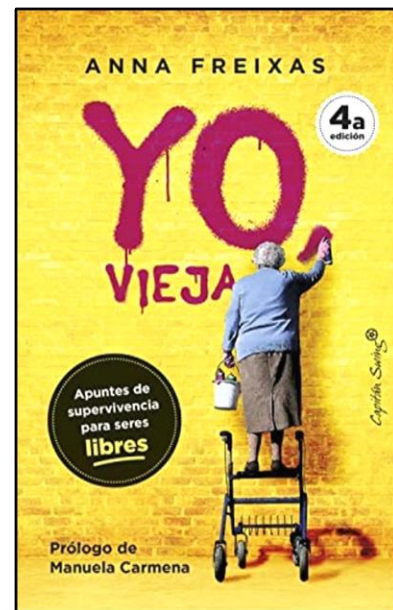
"Nosaltres regalem el nostre temps com si ens sobrés. Hem sigut educades com a éssers per als altres. I quan te n'adones, t'han passat tres quarts de la vida sense haver escoltat quins eren els teus desitjos".

La llibertat a què es refereix Freixas també significa poder triar estar a casa, sense haver d'anar a una residència contra la teva voluntat. Excepte en estats físics que ho requereixin. Per l'escriptora i psicòloga un dels debats que s'han d'afrontar és saber qui cuidarà totes aquelles dones que s'han passat la vida cuidant els altres:

"Les generacions actuals no tenen fills. Per això és tan important que hi hagi prou serveis que permetin a la gent gran viure sola durant molts anys a casa seva".

Anna Freixas qüestiona tot allò establert per a aquesta etapa de la vida sense perdre la perspectiva que no és el mateix envellir en una ciutat, en un entorn rural, amb pensió o ser una vella pobra amb unes pensions inferiors al salari mínim.

Fuente: Solidaris de TV3



MANIFEST DE CCOO DE CATALUNYA

8-M, DIA INTERNACIONAL DE LES DONES TREBALLADORES

LA IGUALTAT ÉS UN PLA QUE FUNCIONA



Aribem a un nou 8 de Març, Dia Internacional de les Dones Treballadores, amb grans avenços de mesures laborals i retributives per a les dones: la reforma laboral, la pujada de l'SMI a 1.080 € i l'extensió dels plans d'igualtat a les empreses. Tot i així, perdura amb molta força la divisió sexual del treball i, malauradament, la taxa d'atur femení continua sent superior a la masculina.

La bretxa de gènere, el 2020, encara se situava a Catalunya per sobre de la bretxa estatal (un 25,1 % vs. un 20,9 %), i cronifica una tendència que comprovem any rere any: els sectors més feminitzats tenen més dificultats per pujar els salaris. Així doncs, pel que fa a la negociació col·lectiva, en sectors com per exemple el comerç, les oficines i l'atenció a les persones, es fa difícil aconseguir pujades salarials i, si s'assoleixen, és amb pitjors increments, menys cobertura en les clàusules de revisió salarial i complementos personals inferiors. Les patronals estan bloquejant les negociacions, en què la principal reivindicació és la millora salarial.

Per posar fi a les dissimilituds al món del treball, els plans d'igualtat són la millor eina, ja que garanteixen una diagnosi integral que facilita l'adopció de mesures correctores que eliminen les diferències en les carreres professionals i la bretxa salarial i retributiva existent, de manera que qualsevol persona, independentment del seu sexe, pugui accedir quan correspongui a una pensió digna i sostenible.

Els sindicats seguim assumint les negociacions dels plans d'igualtat únicament amb recursos propis i transformant les nostres organitzacions internament perquè la nostra estructura de persones negociadores s'impliqui a tot arreu per complir amb la nostra responsabilitat. Cal seguir avançant en l'extensió i el seguiment dels plans d'igualtat, fins a incorporar la figura de la persona delegada d'igualtat, que ha de vetllar per prevenir, evitar i erradicar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe que es pugui donar dins el centre de treball.

En un context d'alça de preus en aliments, subministraments i habitatge, aquestes pitjors condicions laborals agreugen les situacions de pobresa i de precarietat entre nosaltres, les dones.

Tot i els intents del Govern estatal de fer lleis i polítiques per contribuir a la feminització de la societat, la realitat encara dista molt de ser una societat igualitària. Els avenços del feminisme han provocat l'augment dels moviments i partits d'ideologia ultraconservadora i populista, i són una amenaça real per a les dones, ja que aposten fermament pel manteniment de l'estatu quo, és a dir, aposten per la regressió de drets i llibertats de les dones.

En un any en què hi ha convocatòria d'eleccions municipals, cal recordar als diversos partits que les polítiques han de donar resposta a les desigualtats socials i de gènere, i que sense la participació de les dones no hi ha democràcia.

Pel que fa al context internacional, es caracteritza per la inseguretat econòmica, provocada per la crisi financera, sanitària i inflacionària, agreujada per la guerra d'Ucraïna i el consegüent exili, sobretot de dones i menors. Així mateix, l'infern que pateixen les dones afganeses, que veuen retrocedir els seus drets a causa del règim talibà, o l'aixecament de les dones iranianes, que s'enfronten contra la desigualtat i l'opressió, són mostres de la necessària globalització del feminisme.

Per tot això, aquest 8 de Març, CCOO de Catalunya, com a sindicat feminista d'homes i dones, exigim:

- Implementar recursos per a l'extensió dels plans d'igualtat a totes les empreses tant pel que fa als agents negociadors com al fet que la Inspecció de Treball pugui desenvolupar la seva tasca de vigilància i seguiment en l'acompliment legal de les empreses (també en la seva obligació de disposar de protocols d'assetjament).
- Crear un registre públic i obligatori dels protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe que permeti fer un seguiment de les empreses que incompleixin la seva obligació en matèria de prevenció i lluita contra les violències masclistes al centre de treball.
- Acompanyar i vigilar de manera efectiva els drets de seguretat i salut en el treball, de manera que es pugui mesurar l'aïllament social que pot produir el teletreball, especialment en les dones, de manera que treballar a distància no suposi un retorn d'aquestes a l'esfera domèstica.
- Equiparar de manera plena els drets laborals de les treballadores de la llar amb els de la resta de treballadors i treballadores, així com reforçar i garantir els instruments per a la tutela de la Inspecció de Treball als domicilis particulars.
- Avançar en polítiques de corresponsabilitat entre dones i homes per fer que el cost de la cura de les criatures i les persones dependents no recaigui en les dones i es contribueixi, així, a reduir la segregació del mercat de treball.
- Avançar en polítiques de conciliació del temps social i del temps laboral, repensant el temps de treball i d'oci des d'una perspectiva integral. Sindicalment, ens comprometem a treballar-ho tenint en compte els sectors productius, sobretot els més afectats, la diversitat social i el canvi que ha de comportar en l'organització de la societat.
- Incloure en la perspectiva feminista l'impuls, la construcció i la implementació de la totalitat de les polítiques públiques.

Des de CCOO de Catalunya, no defallim i anem totes les persones aquest 8 de Març a participar activament als actes i manifestacions arreu de Catalunya per posar de manifest la força del feminisme com a moviment transformador per a una societat més justa i més igualitària.

Per un 8-M cada dia.
#8M
#PlansQueFuncionen



REVISTA DE LA DONA – 8 DE MARÇ DE 2023

Any 33 de la Revista de la Dona i publicació nº 42 de CCOO en el Grup Naturgy a Catalunya

Han col·laborat en aquest número: Anabel Díaz Monteil, Meritxell López Grau, Àngela Celadilla, Elena Ruíz Carrillo, Jose Marcos Balague Gómez y Maria Isabel Martínez Ruda

Edita: Secció Sindical CCOO Indústria Grup Naturgy Catalunya

Barcelona, 8 de març de 2023