



2.000 dones, juntetes per la igualtat



- Les dones cobren menys que els homes per exercir el mateix treball
- Arranca la Comissió de Treball de Violència emmarcada en el Consell Municipal d'Igualtat

RECURSOS PARA LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CASTELLÓN

SERVICIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓN DE LA PLANA

PASEO RIBALTA 21, ENTLO. A **964 251 979 / 964 355 322**
 Prevención de violencia de género. igualdad@castello.es
 Educación en Igualdad. www.castello.es
 Participación comunitaria en Igualdad
 Atención psicológica, jurídica y social.
 Horario: lunes a viernes de 9-14 h.
 Tardes: martes y jueves de 15-17 h. EXCEPTO VERANO

CENTRO MUJER 24 HORAS, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA Y MUJER DE LA CONSELLERIA DE BIENESTAR SOCIAL Y JUSTICIA

C/ MAYOR Nº 2 - 5º **900 580 888**
 Atención psicosocial y jurídica a mujeres víctimas de malos tratos.
 Horario: 24 horas www.gva.es

OFICINA DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DEL DELITO

CIUDAD DE LA JUSTICIA **964 621 687**
 BULEVAR BLASCO IBÁÑEZ S/N, PLANTA BAJA
 Atención protección a víctimas del delito, redacción de denuncias, información, acompañamiento.
 Horario: de lunes a viernes, 9-14 h. avd_cas@gva.es - www.gva.es

TELÉFONO DE EMERGENCIA DEL MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD

016
TELÉFONO DE EMERGENCIA 112

POLICÍA NACIONAL, SERVICIO DE ATENCIÓN A LA FAMILIA, SAF

COMISARÍA PROVINCIAL DE CASTELLÓN **964 469 500 / 091**
 C/ RÍO SELLA, 5 www.policianacional.com
 Atención a víctimas, presentación de denuncias...
 Horario: 24 horas - SAF: de lunes a viernes, 9-21 h.

POLICÍA LOCAL, UNIDAD DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, UVIDO

CENTRAL DE POLICÍA LOCAL DE CASTELLÓN **092 / 964 354 000**
 CUADRA TERCERA, PARTIDA BOVALAR
 Urgencias: Horario, 24 horas

SERVICIOS SOCIALES: LUNES A VIERNES DE 9 A 14 H.

CENTRALES	COLÓN, 38-A	964 355 100
NORTE	HISTORIADOR ESCOLANO, 28 BAJO	964 247 600
OESTE	PL. URBAN, BL. 1	964 251 689
GRAO	FORADÀ, 8	964 281 368 / 964 283 840
ESTE	MARQUÉS DE LA ENSENADA, 10	964 224 005
SUR	CANTÓ DE CASTALIA, 21	964 244 584

EN AQUESTA EDICIÓ

Les dones continuen cobrant menys que els homes pel mateix treball

Pàgines 3, 4 i 5



Amparo Ayora, guanyadora del Premi d'Història de les Dones de Castelló

Pàgines 10 i 11



Marcela Lagarde analitza el valor de la solitud en la construcció del jo femení

Pàgines 12 i 13



La Comissió de Treball de Violència de Gènere arranca emmarcada en el Consell Municipal d'Igualtat

Pàgina 14



AYUNTAMIENTO **Pasión x CASTELLÓN**
 Igualdad

Adreça: Passeig Ribalta, 21, entl. A
 Tel. 964 25 19 79
 igualdad@castello.es

Realització: Servei d'Igualtat

Promou i Coordina: Regidoria d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

BRECHA SALARIAL

La formación no mejora el salario de las mujeres

Un informe evidencia que la mayor capacitación de las trabajadoras no se corresponde con una mejora del sueldo

El 22 de febrero se conmemora el Día Internacional por la Igualdad Salarial. Es un hecho que, por norma general, las mujeres deben trabajar más tiempo para conseguir el mismo sueldo que un hombre. Sobre las causas de esta diferencia hay muchas teorías: desde una sociedad patriarcal a una discriminación sutil, fundamentada en la concepción de que el salario femenino resulta un complemento a la renta familiar. Dato curioso. ¿Por qué se celebra el 22 de febrero? Pues no es casualidad. Una mujer ha de trabajar de media un mes y 22 días para conseguir el mismo sueldo que un hombre.

La Universitat de València lidera un proyecto europeo para mitigar esa brecha salarial. Lo coordinan los profesores de Sociología y Antropología Social de la Facultat de Ciències Socials Carles Simó y Capitolina Díaz. Así, uno de los primeros datos que ha evidenciado el estudio es que las mujeres que viven en pareja ganan menos que aquellas que viven solas y viceversa. Los hombres que viven en pareja

ganan más que aquellos que viven solos. Es fácil extraer conclusiones.

Este estudio internacional tiene en cuenta otros factores que no están incluidos en otros estudios realizados hasta la fecha: la brecha de género de cuidados.

¿Dónde se encuentran las diferencias salariales? No están, como se podría pensar, en el sueldo base, sino en las horas extra o en otro tipo de "complementos", que al final hacen que los sueldos de ellos y de ellas sea bastante diferente.

En la Comunitat Valenciana, la brecha salarial entre hombres y mujeres es de unos 9.500 euros. Lo peor es que sucede tanto en empresas privadas como públicas. A nivel estatal esta diferencia no es tan grande y se sitúa en torno de los 6.000 euros. Pero lo curioso es que la brecha, lejos de estrecharse, cada vez se agranda más.

Si analizamos esta diferencia por sectores, la mayor diferencia se encuentra en la industria

extractiva y energética, con 9.000 euros. En servicios sociales es de unos 2.000. Si hay leyes y convenios esta diferencia no debería existir. Sin embargo, el problema reside en el factor variable, es decir, en las horas extra o la disponibilidad. La solución pasaría, según Barroso, en la aplicación de índices correctores



BRECHA SALARIAL

y políticas públicas que incentiven la contratación.

FACTORES DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Los factores que inciden en la brecha salarial de género no se encuadran exclusivamente en el ámbito de política salarial, sino que tienen que ver, además, con las desigualdades de género que se producen en el mercado laboral:

- **Equilibrio entre trabajo y vida privada.**

Factores relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad, como por ejemplo, el hecho de que sean las mujeres las que mayoritariamente se acogen a reducciones de jornada y excedencias.

- **Acceso al empleo y la segregación horizontal.** Presencia mayoritaria de mujeres en algunos puestos y ocupaciones que están peor valorados y por tanto menos remunerados.

- **Condiciones laborales.** Diferente valoración de puestos de trabajo y complementos salariales: por ejemplo, tener en cuenta como complemento de peligrosidad el uso de cierta maquinaria utilizada por varones y no valorar con el mismo criterio los productos químicos a los que se exponen las limpiadoras.

- **Promoción profesional y acceso a puestos directivos.** Segregación vertical: menor presencia en puestos directivos y de responsabilidad.

En muchas ocasiones, las mujeres se ven inmersas en círculos viciosos de este tipo:

SEGREGACIÓN VERTICAL
Menor progresión profesional
de las mujeres

	Brecha salarial desfavorable
No me reconocen	En mi empresa
Cobro menos que	Mis compañeros
Me conformo con	- La situación que tengo. - Se frena mi evolución profesional. - Limito mis aspiraciones. - No me pagan lo que merezco

CARACTERÍSTICAS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA

La brecha salarial de género en España presenta las siguientes características:

- **Aumenta con la edad.** La brecha salarial es menor entre los trabajadores de hasta 25 años (9,5%), mientras que a partir de esta edad se amplía; de los 35 a los 44 se duplica (16,1%) y sigue aumentando en adelante hasta alcanzar una diferencia del 29,7% a partir de los 55 años.

- **Aumenta con el nivel de formación y titulación.** Un 26,7% en las personas con una titulación de formación profesional de grado superior y un 30,3% con licenciatura universitaria o doctorado.

- **Aumenta en los puestos de responsabilidad.** En relación con los puestos de responsabilidad, la brecha salarial presenta un 25,9% de media.

- **Se dispara con las retribuciones variables.** Aumenta si se atiende a otros conceptos de remuneración que incluyan retribuciones variables hasta un 46,3%.

CONCEPTO

Pero, ¿qué es la brecha salarial entre hombres y mujeres? Este concepto hace referencia a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores/as de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores/as.

Por término medio, las mujeres de la Unión Europea ganan alrededor de un 16% menos por hora que los hombres. Además, la brecha salarial existe a pesar de que las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad. Por término medio, el 83% de las mujeres jóvenes de la Unión Europea cursaban al menos estudios de Secundaria, frente al 77,6% de los hombres. Además, las mujeres representan el 60% de los graduados universitarios de la UE.

Igualdad sin géneros. Ese es el objetivo. ¿El criterio? La cualificación. Y un sistema que garantice la paridad de oportunidades en el entorno laboral. La reivindicación viene de largo, pero lo cierto es que, hoy en día, la brecha

BRECHA SALARIAL

salarial sigue abierta. Y soporta el retroceso que en muchos casos ha añadido la presión de la crisis económica. El sueldo es otro de los «techos de cristal» con el que se dan cada día alrededor del mundo las minorías empresariales. Y eso que, según el Foro Económico de Davos, la diversidad en el seno de las organizaciones conduce a obtener un mayor rendimiento, y con ello, un mayor desarrollo de la economía mundial. En el caso concreto de la diversidad femenina, una mayor representación de mujeres mejora un 34% los resultados financieros de una empresa, según la misma fuente.

«En el caso de España -analiza el director de la Oficina de la OIT nacional, Joaquín Nieto, si tomamos en consideración los factores objetivos de capacitación de hombres y mujeres, no tendría que haber una brecha salarial. De existir, debería ser a favor de las mujeres, pues cuentan con algo más de capacitación que los hombres. En ese caso, las mujeres tendrían que recibir un salario un 2% mayor».

Un 40% de las mujeres que han alcanzado puestos directivos en la empresa española consideran que los prejuicios de género siguen siendo una de las principales barreras para la promoción profesional femenina. Según el estudio «Women in Business 2015», elaborado por Grant Thornton, sólo un 26% de los puestos de dirección en las empresas españolas medianas y grandes están ocupados por mujeres.

«El porcentaje de mujeres en la dirección en España no refleja ni su presencia en las empresas, somos el 46% de los ocupados, ni su nivel de formación, puesto que suponemos el 52% de la población activa con estudios universitarios. Incluso aspectos más específicos para la dirección, como la presencia de mujeres en las escuelas de negocio, están claramente en disonancia con el 26% de cargos directivos ocupados por mujeres. Todo esto nos lleva a la pregunta de si tenemos las mismas oportunidades profesionales que los hombres o es que sigue habiendo barreras culturales, sociales y económicas que no deberían existir en pleno siglo XXI», argumenta Aurora Sanz, socia de derecho laboral en Grant Thornton.

PREGUNTAS CLAVE

- **¿A un mismo trabajo, una misma pensión?**
Para cobrar una pensión de la misma cantidad, una mujer necesita trabajar 11 años y medio más que un hombre en un trabajo de igual valor.
- **¿Tener un hijo/a perjudica mi carrera?**
Como las responsabilidades familiares no se comparten de manera equitativa, las mujeres interrumpen más frecuentemente su carrera profesional y trabajan menos horas que los hombres. Esto provoca carreras profesionales peor remuneradas: la diferencia salarial entre mujeres y hombres se sitúa, de media, en torno al 16% en la Unión Europea.
- **Nuestro trabajo, ¿está igualmente valorado?**
Las mujeres tienen unas cualificaciones tan buenas o mejores que las de los hombres, pero a menudo sus capacidades no son igual de valoradas y sus avances laborales son más lentos. Esto da lugar a una diferencia salarial.
- **¿Qué beneficios tendría eliminar la brecha salarial?**
 1. Una mayor igualdad entre hombres y mujeres produciría beneficios para la economía y para la sociedad en general. La eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres contribuiría a reducir los niveles de pobreza y a aumentar los ingresos que reciben las mujeres a lo largo de su vida. No sólo se evitaría el riesgo de que las mujeres cayeran víctimas de la pobreza a lo largo de su vida laboral, sino que también se reduciría el riesgo de pobreza tras la jubilación.
 2. Con ello se benefician las empresas, trabajadores/as y la economía. El empresariado puede obtener beneficios si utilizan los talentos y capacidades de las mujeres de manera más eficaz, por ejemplo, valorando las capacidades de las mujeres y diseñando políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como de formación y desarrollo profesional.

DIA DE LA DONA

Josefa Fabregat, Dona de l'Any 2015

La fundadora de l'Associació d'Esclerosi Múltiple de Castelló va rebre la distinció en el saló de plens i durant l'acte es van lliurar els premis del Concurs de Relats de Dones i el Premi d'Història de les Dones

La Regidoria d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes va commemorar, un any més, el 8 de Març, Dia Internacional de la Dona. En aquesta ocasió, Josefa Fabregat Fabregat va ser la protagonista en rebre la distinció de Dona de l'Any 2015.

Josefa Fabregat va ser proposada per al seu nomenament pel Consell Municipal d'Igualtat per ser un exemple per a moltes dones que, com ella, han d'enfrontar-se a l'esclerosi múltiple. Fabregat va fundar l'Associació d'Esclerosi Múltiple l'any 1999 i des de llavors ha viscut dedicada a millorar la vida de les persones -majoritàriament dones- que pateixen aquesta malaltia.

L'acte solemne va tenir lloc en la Sala de

Plens de l'Ajuntament de Castelló i durant aquest, Josefa Fabregat va rebre la distinció de mans de l'alcalde, Alfonso Bataller. D'altra banda, durant l'acte també es van lliurar els premis de 'Relats de Dones 2014'. El primer premi va ser per a Eva María Albiol pel seu treball 'El cercle del cafè', i el segon premi per a Eva Balaguer pel seu treball 'Magaritifera Auricularia'. El V Premi de Recerca Històrica ha sigut per a Amparo Ayora pel seu treball 'Las guerras de Concha Alós'.

JORNADA HOLÍSTICA

La commemoració del Dia Internacional de la Dona també va comptar amb la celebració d'una jornada de formació: "Tècniques holístiques per a educar-nos i viure en salut". La sessió va comptar amb una assistència de més de 80 persones que van gaudir d'una xarrada de Txikung i tallers de psicogenealogia, educació transpersonal, txakres, aprendre i educar en l'emoció i la calma i, finalment, comunicació constructiva.



DIA DE LA DONA



Josefa Fabrat a l'acte de nomenament



Amparo Ayora durant la seua intervenció



La regidora d'Igualtat i la cap d'Igualtat a la Jornada Holística



La Jornada Holística va reunir un gran nombre de persones



Josefa Fabregat, acompanyada de la regidora d'Igualtat, les regidores del PSPV Carme Oliver i Inma Enguídanos i l'equip del SIO

REPENSAR L'AMOR

L'amor romàntic és polític



L'Associació d'Homes per la Igualtat de Gènere analitza l'amor com a construcció social

L'Associació d'Homes per la Igualtat de Gènere va organitzar una trobada per a abordar l'amor romàntic, dins del cicle de xarrades-col·loqui *Café d'Homes*, que es va celebrar en la llibreria Pròleg de Barcelona.

La xarrada va girar entorn d'un estudi reallitzat per Coral Herrera en el qual es conclouia que allò romàntic és polític i on es demostrava que l'amor romàntic és una construcció social i cultural. L'autora va aprofundir en els mites romàntics per a permetre que emergira tota la càrrega ideològica amb els quals es construeixen els relats de contes, rondalles i religions. D'aquesta manera -sosté Coral- la nostra forma de voler-nos i de relacionar-nos amorosament no és un assumpte individual o íntim, sinó que posseeix una dimensió política, econòmica i social que sempre queda invisibilitzada per la màgia dels contes que ens expliquen.

Aquesta màgia dels contes es desfà en comprendre que vivim en un sistema basat en etiquetes que defineixen i discriminen les persones, i on les relacions humanes estan travessades per les lluites de poder i interessos personals. La forma d'estimar de la societat no deixa de ser, per tant, patriarcal i capitalista.

En AHIGE treballen perquè no es perpetuen més els estereotips de gènere amb la finalitat d'aconseguir una nova societat basada en persones i relacions sanes.

DESMITIFICAR L'AMOR

GRUP 1 de mites d'AMOR ROMÀNTIC: L'amor tot el pot

1. Fal·làcia de canvi per amor

2. Mite de l'omnipotència de l'amor
3. Normalització del conflicte
4. Creença en què els pols oposats s'atrauen i entenen millor
5. Mite de la compatibilitat de l'amor i el maltractament
6. Creença en què l'amor vertader ho perdona/aguanta tot

GRUP 2 de mites d'AMOR ROMÀNTIC: L'amor vertader predestinat

7. Mite de la mitja taronja
8. Mite de la complementarietat
9. Raonament emocional
10. Creença en què només hi ha un amor vertader en la vida
11. Mite de la perdurabilitat, passió eterna o equivalència

GRUP 3 de mites d'AMOR ROMÀNTIC: L'amor és el més important i requereix entrega total

12. Fal·làcia de l'emparellament i conversió de l'amor de parella en el centre i la referència de l'existència
13. Atribució de la capacitat de donar la felicitat
14. Fal·làcia del lliurament total
15. Creença d'entendre l'amor com a despersonalització
16. Creença en què si s'estima ha de renunciar-se a la intimitat

GRUP 4 de mites d'AMOR ROMÀNTIC: L'amor és possessió i exclusivitat

17. Mite del matrimoni
18. Mite de la gelosia
19. Mite sexista de la fidelitat i de l'exclusivitat

ANÁLISIS

Carmen Querol Blanco



La concejala de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres realiza un balance de su gestión en materia de igualdad

P.: ¿Qué balance realiza de la actividad realizada desde la Concejalía de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres desde que usted asumió el cargo en 2011?

Muy positivo. Ha sido un viaje muy fructífero en el que han salido adelante documentos tan relevantes para la ciudad en materia de igualdad como el II Plan de Igualdad, el Plan de Igualdad de empleadas y empleados del Ayuntamiento o la creación del Consejo Municipal de Igualdad. En el caso de los planes son documentos con trascendencia real para la ciudadanía, cuyo objetivo es lograr que perciban la igualdad entre mujeres y hombres como más real. Por otra parte, el Consejo Municipal de Igualdad es el espacio que aglutina a asociaciones de mujeres y entidades que trabajan a favor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Durante este mandato, se ha impulsado su creación y consolidación, pero estoy segura de que en los próximos años se convertirá en referente en materia de igualdad en Castellón.

P.: ¿Cómo definiría su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres?

R.: Un compromiso vital, porque soy mujer y desde mi propia experiencia, desde mi biografía puedo afirmar que, aunque se ha hecho mucha labor, se ha trabajado por el fin de las desigualdades de género, todavía falta mucho trecho por andar.

P.: El Ayuntamiento de Castellón está implementando su segundo Plan de Igualdad, ¿todavía son necesarios muchos más?

R.: Lamentablemente, creo que sí. Es un proceso lento, un proceso que requiere un cambio de mentalidades y esto lleva su tiempo. Pero lo importante es que el trabajo ya no puede pararse.

Sólo hay un camino, si perseguimos la igualdad hacia adelante.

P.: ¿Qué hitos destacaría de su mandato en materia de igualdad?

R.: Como he explicado antes, me siento muy orgullosa de acciones que han tenido repercusión ciudadana como el Consejo Municipal de Igualdad, una deuda del municipio hacia las entidades que trabajan por la igualdad entre Mujeres y Hombres, y del II Plan Municipal de Igualdad.

P.: ¿Qué les diría a aquellas personas que consideran que ya no son necesarias las políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres?

R.: Les explicaría que la vida de las mujeres sigue siendo más difícil que la de los varones. Les contaría que cualquier encuesta sobre conciliación de la vida laboral y familiar evidencia que las mujeres todavía hoy, en el siglo XXI, siguen asumiendo las tareas de cuidado. Finalmente, les diría que si perseguimos cambiar mentalidades, que es de lo que estamos hablando, no puede conseguirse sólo con leyes, sino sobre todo a través de la educación, como los talleres que impartimos en institutos y colegios de Castellón. Esta tarea no puede ni debe interrumpirse.

P.: Aunque todas son importantes porque forman parte de un conjunto, ¿qué medida definiría como más novedosa, más especial, dentro del II Plan de Igualdad?

R.: Sin duda, el proyecto de intervención social y urbana en San Lorenzo, que recibe el nombre del "Barrio Amable". Se trata de un programa elaborado de forma conjunta por los Negociados de Igualdad, Dinamización Comunitaria, Ingeniería y Conservación y Ordenación Urbana. El primer paso fue, desde los distintos recursos sociales que trabajan en el barrio, pasar un cuestionario a vecinos y vecinas para preguntar sobre necesidades concretas, qué tipo de barrio quieren, qué carencias detectan. La principal novedad radica en que cada intervención urbanística estará acompañada de un trabajo de dinamización social, para fomentar valores como respeto y cuidado del entorno en el que se vive.

MUJER E HISTORIA

Amparo Ayora, Premio de Historia de las Mujeres

La castellanense obtiene el galardón gracias a su obra “Las guerras de Concha Alós”, la historia de una castellanense que vivió al margen de convencionalismos

LAS GUERRAS DE CONCHA ALÓS: CASTELLÓN HISTORIA Y RELATO Amparo Ayora

La historia de las mujeres ha estado marcada por las relaciones de poder exclusivamente atribuidas al sexo masculino, aun cuando en ausencia de ellos, estas han sido capaces de afrontar las responsabilidades y cargas familiares y económicas que les ha correspondido.

El título de este trabajo se refiere a las guerras de Concha Alós, entendido el concepto no sólo como guerra histórica civil o mundial, real y exterior, sino también como la guerra o rebelión interior de la autora que lucha frente a las imposiciones heredadas del sistema patriarcal que constreñían su vida y su libertad en aquellos desoladores tiempos de posguerra que le tocó vivir. Teniendo en cuenta el escaso reconocimiento que durante siglos ha tenido el comportamiento social de las mujeres, resulta especialmente útil el estudio del contexto en que desarrollaban sus tareas, dada la general reclusión en el ámbito del hogar, a causa del sistema patriarcal de valores, salvo determinadas excepciones, que en muchos casos dependieron de la pertenencia a un determinado estatus social.

Se pretende establecer en este estudio una relación entre la realidad y la ficción que



Concha Alós combina en sus novelas, teniendo en cuenta que, como su literatura es realista y testimonial, se convierten en materia documental donde encontramos la vida cotidiana de las mujeres del Castellón de la guerra civil, la posguerra y el desarrollismo de los años sesenta.

Han sido pocas las mujeres incluidas en antologías y estudios de crítica literaria de la etapa del Realismo Social. El nombre de Concha Alós, aparecía junto a los de Carmen Martín Gaité, Ana María Matute, Elena Quiroga, Dolores Medio, Carmen Kurtz o Eulalia Galvarriato y unas pocas más.

La primera y más importante idea que podemos destacar de este trabajo es que, in-

MUJER E HISTORIA

dudablemente, la mujer es la figura vertebradora de las narraciones de Concha Alós, pues toda su obra está poblada de diferentes versiones de un mismo ser humano esencial, poniendo por encima de todo la dignidad humana.

El interés particular en estudiar las novelas que elegimos por recoger toda una serie de elementos realistas vinculados con Castellón, ha sido muy fructífero ya que a través de la obra alosiana hemos redescubierto la vida y la historia de nuestra ciudad, y especialmente la de las mujeres, los distintos e importantes avatares históricos que marcaron profundamente la sociedad castellanense.

Alós nos ofrece una especie de enciclopedia de Castellón a través de toda su narrativa, pues sus novelas están repletas de referentes de nuestro entorno cotidiano, de manera que leyéndolas hemos ido reconociendo los lugares, los establecimientos, los olores y los sabores que nos son tan familiares.

Concha Alós en sus novelas *El caballo rojo*, *La madama*, *Los cien pájaros* y *El asesino de los sueños*, nos ha llevado de la mano por los tiempos de la Segunda República, por la dura y cruenta guerra civil, tras la cual nuestra ciudad quedó en tan lamentable estado. La posguerra, con sus miserias y escaseces, y la dura represión en todos los sentidos, la vida en los campos de concentración y en las cárceles franquistas.

Hemos descubierto que Concha Alós fue una mujer muy valiente, que se atrevió a introducir en su literatura temas que en su época todavía eran tabú como la prostitución, la homosexualidad o el sexo explícito, sin pudor.

Pero también nos ha guiado por derroteros más amables donde hemos podido reencontrarnos con nuestras raíces y costumbres, con las calles, callejones y plazas tal como fueron, para comprender cómo son hoy.

También hemos vivido la irritación que a nuestra autora le producía la injusticia en cualquier ámbito de la vida, la desigualdad de clase social, la asignación de roles a las mujeres que mantenían encerradas en el re-

ducto estrecho del hogar, y ponían bajo sospecha cuando intentaban traspasar el umbral de su casa para encontrar la libertad y el derecho a una educación que las sacara de su ignorancia y su posición de inferioridad en cuanto a poder y autoridad social. Y también hemos visto cómo se rebelaba contra los formulismos sociales y religiosos, que lejos de ayudar a vivir, solamente infundían temores e inseguridad, marcando comportamientos como decentes o indecentes, buenos o malos, con el correspondiente castigo o salvación.

Elementos entrañables, música que oíamos mientras estábamos creciendo, lo que cantaban y lo que contaban nuestros abuelos y abuelas y lo que callaron por temor. En sus obras nos reconocemos como castellanenses que han pisado los mismos centros educativos o los mismos comercios y establecimientos, que hemos vivido con el mismo palpito que ella recordaba desde la distancia, pero con mucha nitidez y que ha sabido transmitir con todo lujo de detalles.

Hemos vuelto a poner de relieve aquellas historias que quedaron en la memoria popular de los vecinos de Castellón de antaño y que, de generación en generación, nos han llegado, muchas veces a través de las historias y relatos de los mayores de nuestras familias. Hemos reconocido los apellidos que nos son tan familiares, los de nuestros amigos, los de nuestros maestros, nuestros vecinos... Y en cierto modo, hemos rendido un homenaje a nuestra historia sentimental, a aquellos objetos que se perdieron, a aquellos oficios que desaparecieron o se modificaron porque en sus tiempos estaban asignados a uno u otro sexo, sin percibir la desigualdad y discriminación de las mujeres, porque la tradición lo había decidido así hasta que las nuevas libertades llegadas con la democracia permitieron hacernos comprender que las cosas son en realidad, o pueden ser si lo intentamos, de otra manera más justa para todos.

Con este trabajo, esperamos haber cubierto en parte, ese olvido en que injustamente cayó la obra de Concha Alós.

El valor de la soledad para las mujeres

Marcela Lagarde analiza el valor de la soledad en la construcción del yo femenino y la reivindica como camino necesario para la libertad

Nos han enseñado a tener miedo a la libertad; miedo a tomar decisiones; miedo a la soledad. El miedo a la soledad es un gran impedimento en la construcción de la autonomía, porque desde muy pequeñas se nos ha formado en el sentimiento de orfandad; porque se nos ha hecho profundamente dependientes de los demás y se nos ha hecho sentir que la soledad es negativa.

Hay que diferenciar entre soledad y desolación. Estar desoladas es el resultado de sentir una pérdida irreparable. Y en el caso de muchas mujeres, la desolación sobreviene cada vez que nos quedamos solas, cuando alguien no llegó, o cuando llegó más tarde. Podemos sentir la desolación a cada instante.

A la desolación la acompaña la esperanza: la esperanza de encontrar a alguien que nos quite el sentimiento de desolación. La soledad es un espacio necesario para ejercer los derechos autónomos de la persona y para tener experiencias en las que no participan de manera directa otras personas.

Para enfrentar el miedo a la soledad tenemos que reparar la desolación en las mujeres y la única reparación posible es poner nuestro yo en el centro y convertir la soledad en un estado de bienestar de la persona. Demanda mucha disciplina no salir corriendo a ver a la amiga en el momento que nos quedamos solas.

Las mujeres, para establecer una conexión de fusión con los otros, necesitamos entrar en contacto real, material, simbólico, visual, auditivo o de cualquier otro tipo. La autonomía pasa por cortar esos cordones umbilicales y para lograrlo se requiere desarrollar la disciplina de no levantar el teléfono cuando se tiene angustia, miedo o una gran alegría porque no se sabe qué hacer con esos sentimientos, porque nos han enseñado que vivir la alegría es contársela a alguien, antes que gozarla. **Para las mujeres, el placer existe sólo cuando es compartido porque el yo no legitima la experiencia; porque el yo no existe.**

Para ser autónomas necesitamos desarrollar pensamiento crítico, abierto, flexible, en movimiento, que no aspira a construir verdades y esto significa hacer una revolución intelectual en las mujeres. No hay autonomía sin revolucionar la manera de pensar y el contenido de los pensamientos. **Si nos quedamos solas únicamente para pensar en los otros, haremos lo que sabemos hacer muy bien: evocar, recordar, entrar en estados de nostalgia.**

Las mujeres somos expertas en nostalgia y como parte de la cultura romántica se vuelve un atributo del género de las mujeres. El recordar es una experiencia de la vida, el problema es cuando en soledad usamos ese espacio para traer a los otros a nuestro presente, a nuestro centro, nostálgicamente. Se trata entonces de hacer de la soledad un espacio de desarrollo del pensamiento propio, de la afectividad, del erotismo y sexualidad propias.

En la subjetividad de las mujeres, la omnipotencia, la impotencia y el miedo actúan como diques que impiden desarrollar la

REFLEXIONES DE GÉNERO

autonomía, subjetiva y prácticamente. La autonomía requiere convertir la soledad en un estado placentero, de goce, de creatividad, con posibilidad de pensamiento, de duda, de meditación, de reflexión.

Tenemos que dejar de funcionar con fantasías del tipo: "le digo, me dice, le hago". **Se trata más bien de pensar "aquí estoy, qué pienso, qué quiero, hacia dónde, cómo, cuándo y por qué" que son preguntas vitales de la existencia.** La soledad es un recurso metodológico imprescindible para construir la autonomía. Sin soledad no sólo nos quedaremos en la precocidad sino que no desarrollamos las habilidades del yo. La soledad puede ser vivida como metodología, como proceso de vida.

Tener momentos temporales de soledad en la vida cotidiana, momentos de aislamiento en relación con otras personas es fundamental, y se requiere disciplina para aislarse sistemáticamente en un proceso de búsqueda del estado de soledad. Mirada como un estado del ser

– la soledad ontológica – la soledad es un hecho presente en nuestra vida desde que nacemos. En el hecho de nacer hay un proceso de autonomía que al mismo tiempo, de inmediato se constituye en un proceso de dependencia.

Es posible comprender entonces, que la construcción de género en la mujeres anula algo que al nacer es parte del proceso de vivir. Al crecer en dependencia, por ese proceso de orfandad que se construye en las mujeres, se nos crea una necesidad irremediable de apego a los otros. El trato social en la vida cotidiana de las mujeres está construido para impedir la soledad. El trato que ideológicamente se da a la soledad y la construcción de género anulan la experien-



cia positiva de la soledad como parte de la experiencia humana de las mujeres.

Convertirnos en sujetas significa asumir que de veras estamos solas: Solas en la vida, solas en la existencia. Y asumir esto significa dejar de exigir a los demás que sean nuestros acompañantes en la existencia; dejar de conminar a los demás para que estén y vivan con nosotras.

Una demanda típicamente femenina es que nos "acompañen" pero es un pedido de acompañamiento de alguien que es débil, infantil, carenciada, incapaz de asumir su soledad. En la construcción de la autonomía se trata de reconocer que estamos solas y de construir la separación y distancia entre el yo y los otros.

Comissió de Treball de Violència de Gènere



La Comissió de Treball de Violència de Gènere arranca emmarcada en el Consell Municipal d'Igualtat amb l'objectiu de formular recomanacions i propostes per a millorar la prevenció, detecció i atenció de la violència de gènere

El Consell Municipal d'Igualtat ja compta amb una Comissió de Treball de Violència de Gènere, des del passat 14 d'abril de 2015.

El grup, presidit per Gràcia Rovira, representant en el Consell d'Igualtat del Consell Municipal de Benestar Social, està conformat per l'Associació d'Ajuda a Familiars i Víctimes de Violència de Gènere, Provida, Associació Sexualitat i Vida (Asevi), Unitat de Violència de Gènere de la Subdelegació del Govern, Fundació Isonomia i Creu Roja.

La periodicitat de les reunions s'estableix en quatre sessions ordinàries a l'any, i podran celebrar-se reunions extraordinàries si així es considera oportú.

Una de les primeres propostes passa per la formació en matèria de violència de gènere de les persones que conformen el grup. Així, des del Servei d'Igualtat d'Oportunitats de Dones s'ha organitzat una jornada formativa.

L'objectiu de la Comissió de Treball de Violència passa per formular recomanacions i propostes tendents a millorar els sistemes d'informació relacionats amb la violència de gènere, així com procediments integrats per a la gestió de la violència de gènere, amb l'objecte de millorar l'oferta de recursos per a la prevenció i eliminació d'aquest fenomen, si així ho consideren.

A més, poden elaborar informes i estadístiques sobre la violència de gènere, amb la finalitat d'aconseguir un diagnòstic el més precís possible sobre el fenomen de la violència de gènere en el municipi, així com examinar les bones pràctiques per a contribuir a la seua eradicació.

A més, la Comissió redactarà anualment una memòria sobre les activitats realitzades, en la qual s'inclouran les recomanacions que considere oportunes sobre les actuacions que cal desenvolupar en el futur.

MÚSICA

Pubilles de Cuixa Forta

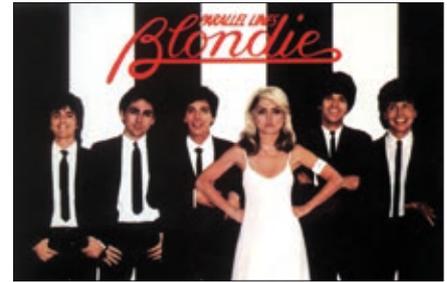
El text aprofundeix sobre “l’oblit” -gens innocent- de les dones per part de la música popular, sense excepció d’èpoques o estils

Conta Rickie Lee Jones en el pròleg de *Mujer y música* que quan una dona arribava a una banda de rock, allà pels anys setanta en l’època en què ella va començar, sempre se li demanava “ser un dels xics”. Res de nou: la història de la música popular està plena d’exemples en què la dona havia de ser admesa i després saber acoblar-se en un món dominat pels hòmens. El rock and roll, el so amb més poder de transformació social, que va desfer amb espectacular abrivament els nucs de la societat puritana anglosaxona dels cinquanta i seixanta, era un territori d’homes. Les dones feien, simplement, de companyes de viatge.

Gèneres com el soul, el jazz, el blues, el hip hop, la cançó, l’indie pop o, fins i tot, el country han vist com les dones, a pesar de la quantitat ingent de grans discos, no han jugat en igualtat de condicions i han hagut de demostrar més que els homes per a guanyar-se el seu propi espai. Cal recordar noms com Édith Piaf, Patti Smith, Marianne Faithfull o P.J. Harvey?

A pesar que l’estudi de Toni Castarnado inclou els darrers fenòmens com la musa indie MIA, l’Amy Winehouse o l’espanyola Russian Red, hi trobem mancances. Per exemple, l’extensió i l’abast de la dona africana o àrab en la música. Figures com Miriam Makeba, Um Kulzum, Fairuz, Cesària Évora, Stella Chiweshe o Xeikha Remitti justifiquen de per si tot l’estudi. I se’ns escaparà l’abast de la Primavera Àrab si no tenim en compte el camí iniciat per Souad Massi, les cançons d’Amel Mazulzi o l’actualització del discurs que suposa la figura de la marroquina Hindi Zahra.

Les dones no han esta mai protagonistes en la música de casa nostra. Tret d’honorables excepcions, i fent un símil futbolístic, les veus femenines valencianes han ocupat sempre places de promoció i ho han tingut molt difícil per a ser les veritables protagonistes de l’escena. Exemples? La presentació dels cartells de festivals que se celebraran aquest estiu ha permès tornar a constatar una realitat anòmala: la manca de propostes liderades per dones a les grae-



lles dels esdeveniments musicals de referència. Ni el FIB ni l’Arenal Sound, per citar l’exemple de dos dels festivals de referència pel que fa al pop i que se celebren en municipis castellonencs, inclouen veus de dona entre les seues apostes més destacades. És veritat que les han tingudes presents en edicions anteriors, però no podem deixar de dir que no hauria de ser normal que, a dos dels festivals amb més repercussió, no hi figure com a mínim una cap de cartell amb nom de dona (i no, Antònia Font ni compta ni existeix ja). Fent una repassada a la programació de la resta de festivals, fins i tot els internacionals, podrem constatar, si fa no fa, i amb les excepcions de rigor, una realitat semblant. Costa trobar una cap de cartell.

La normalització de la presència de la dona en tots els àmbits de la societat és un repte encara pendent, i també ho és en l’esfera musical. A poc a poc, però, les dones van guanyant espais als escenaris, a les tendes de discos i les programacions musicals. Per sort, Bikimel demostra que ser dona intèrpret i compositora és possible al nostre país. Ens hipnotitzen les cançons intimistes de Clara Andrés. Perquè ser *bandautora* també és viable. Sense fer soroll, sense pretensions, Anna Roig i el seu grup, L’Ombre de ton Chien han teixit un elegant cobrellit jazzístic sobre el qual reposa una veu amable que explica històries captivadores, relats de personatges que fan cua a les portes de qualsevol càsting per al rodatge d’una pel·lícula de sèrie B. Parlem de veus com la de Maria Rodés, de sonoritats folk com les de Meritxell Gené o de l’energia que traspua tot el que fa Maika Makovski. A més de mil-i-un projectes que ens enamoren gràcies a Helena Miquel o la força visceral d’una grandiosa Silvia Perez Cruz. I ens aturem ací, perquè si seguim escoltant la nostra banda sonora ens haurem de remetre a pioneres com Laia Vaqué o Lita Torelló, o a figures com Maria del Mar Bonet o Mara Aranda, les veus més internacionals que ha donat la llengua i que són matèria d’un altre article. Ens aturem ací sense deixar de parafrasejar el pròleg esmentat de Rickie Lee Jones quan es planteja que la proporció de dones cantants ha crescut. Sí, ha crescut, però... ha augmentat el percentatge de dones a qui es considera importants? Pense que no massa.

Normalització Lingüística (Ajuntament de Castelló)

Dos mil dones corren per la igualtat

L'XI de la Cursa de la Dona congrega a 2.000 dones en un acte reivindicatiu que promou la visibilitat femenina i la igualtat d'oportunitats i drets

Més de 2.000 dones van participar en l'XI edició de la Cursa de la Dona que organitza la Regidoria d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes.

La regidora d'Igualtat, Carmen Querol, va ser la responsable del tret d'eixida. L'edil va destacar "el caràcter festiu i reivindicatiu de la Cursa que pretén reforçar l'aposta i el compromís per la Igualtat de l'Ajuntament de Castelló i de la societat castellonenca en general".

La carrera es va programar inicialment el 15 de març però, a causa de la pluja, va haver d'ajornar-se fins al 19 d'abril, quan es va celebrar aquesta cita amb la igualtat que ja s'ha consolidat en l'agenda dels actes de commemoració del 8 de Març, Dia Internacional de la Dona.

Dones de totes les edats -la menor de les ins-

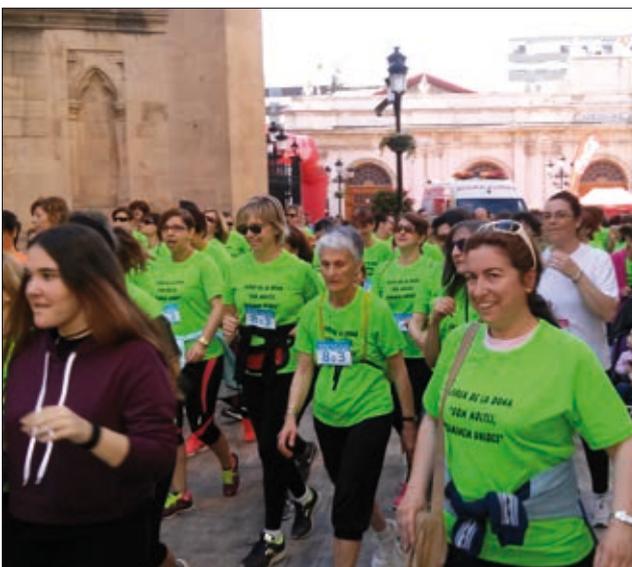
crites tenia mesos i 86 anys la més veterana- es van congrega en la plaça Major des d'on va partir el recorregut de tres quilòmetres. Tot l'acte es va desenvolupar en un ambient festiu ja que la carrera és un esdeveniment esportiu no competitiu, on les participants porten en les seues samarretes el lema "Som moltes, caminem unides". La Cursa de la Dona té com a objectiu evidenciar que les dones som moltes i plurals, però sobretot que volem ser visibles.

Aquesta edició, com a novetat, en el moment de la inscripció es va lliurar també la samarreta. De manera que l'XI Cursa es va convertir en una marxa verda a favor de la igualtat durant tot el recorregut de la mateixa.

El circuit urbà va discórrer pels carrers Colón, Major, plaça Maria Agustina, Sanahuja, Arquitecte Maristany, 9 de Març, Ronda Magdalena, plaça de la Independència, passeig Ribalta, República Argentina, Dr. Clarà, Navarra, plaça del Real, Porta del Sol, Falcó, plaça de la Pau, Major, Arxipreste Balaguer, per a finalitzar on va començar el recorregut, en la plaça Major. Totes les dones participants van lluir un dorsal amb el mateix número, el 803, com a referència al 8 de Març.



DONA I ESPORT



3.000.000 d'euros en microcrèdits a emprenedores per a 2015

La directora de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, Carmen Plaza, i el president de MicroBank, Antonio Vila Bertrán, signen un conveni de col·laboració per a recolzar financerament dones emprenedores. Els microcrèdits estan dirigits a promoure l'establiment, manteniment, consolidació i creixement de les empreses gestionades per dones. Les emprenedores beneficiàries comptaran amb serveis de

suport i acompanyament, que seran promoguts per l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, mitjançant d'organitzacions intermediàries que validaran i, posteriorment, tutelaran els projectes, una vegada acceptats per l'entitat financera. Amb aquestes actuacions, juntament amb les recents subvencions per a fomentar el suport a emprenedores en entitats locals, entre els anys 2013 i 2015 s'han destinat més de 10 milions d'euros a l'objectiu de fomentar la igualtat real i efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral i empresarial.

Presentació dels llibres de la 22 edició del Concurs Relats de Dones

La Fira del Llibre 2015 de Castelló va ser l'escenari triat per a presentar els llibres dels relats guanyadors de la 22 edició del Concurs Relats de Dones. Recordem que les guanyadores van ser Eva Maria Albiol González, guanyadora del certamen, amb la seua obra "El cercle del café" i Eva Balaguer Cortés-López, segon premi, amb "Margaritifera Auricularia". Durant la presentació, la regidora d'Igualtat, Carmen Querol, va estar acompanyada per Eva Balaguer Cortés-López.



DC Comics llança una franquícia de superheroïnes exclusiva per a xiquetes

El nou projecte comptarà amb "la majoria de les poderoses i diverses" superheroïnes i vilanes de DC Comics durant la seua etapa de formació, és a dir, en l'edat primerenca prèvia al descobriment complet dels seus poders. L'equip inclou alguns dels personatges més destacats dels còmics, com Supergirl, Wonder Woman, Bumble Bee, Poison Ivy, Harley Quinn i Katana.

L'ONU insta a elevar les quotes de representació de dones en llocs del sector públic

L'ONU va proposar una sèrie de mesures per a transformar les economies i les societats amb la finalitat d'avançar en la igualtat del gènere i superar el fort endarreriment que tenen les dones en el món laboral. L'agència de l'ONU recalca la necessitat que homes i dones compartisquen el treball domèstic i es desenvolupen polítiques públiques per a proporcionar majors serveis de cura infantil i de la tercera edat.

Els horaris actuals de la jornada laboral generen desigualtat de gènere i sobrecàrrega per a les dones

La idea de treballs i temps és acabar amb la confusió que tot el treball és la jornada laboral i que tots els temps es mesuren a través del treball laboral. És a dir, el treball de casa, de cura dels fills i de les persones majors és un

treball que va més enllà de la jornada laboral. És un treball que t'atrapa i que difícilment es pot comptabilitzar. D'altra banda la jornada laboral del cap de família la determina l'organització de tots els temps de la llar. Els horaris actuals repercuteixen en més treball per a les dones. Quan veus el temps, el que veus és una desigualtat de gènere, sobrecàrrega de treball i malestar.

AGENDA

• **PREPARACIÓ EXAMEN VALENCIÀ**

LLOC: Casal Jove
DATA: Del 4 al 28 de maig
HORA: Dilluns i dijous de 17.30 a 19.00
INFORMACIÓ: Casal Jove, telèfon 964 28 21 22
Places limitades
 Preparació de tots el nivells per a l'examen de la "Junta Qualificadora de Coneixements de Valencià".

• **ASPECTES BÀSICS DE L'AUTÒNOM (EMPRENEN-JOVE CASTELLÓ - IVAG.GVA JOVE)**

LLOC: Casal Jove (Castelló). 964 28 21 22
HORA: Dijous 14 de maig de 10:00 a 12:00h i de 17:00 a 19:00
Inscripció gratuïta i places limitades

• **LA FUENTE DE LAS MUJERES**

CICLE: DONA I CINE
LLOC: Teatre del Raval
DATA: 27 de maig
HORA: 18.30
Entrada gratuïta
Sinopsi:

En un poble menut d'Orient Mitjà, la tradició exigeix que les dones vagin a buscar aigua, sota un sol ardent, a la font que naix en la part alta d'una muntanya. Leila, una jove casada, proposa a les altres dones una vaga de sexe: no mantindran relacions sexuals fins que els homes col·laboren amb elles en el transport de l'aigua fins a l'aldea.

• **TALLER INTERCULTURAL**

LLOC: Casal Jove
DATA: Del 15 al 18 de juny
HORA: De 18.00 a 20.00 hores
Entrada gratuïta

Imparteix l'Agència de Mediació per a la Integració i la Convivència Social (AMICS) de l'Ajuntament de Castelló. Places limitades.

• **CURSA DE MUNTANYA PER A DONES**

La Vall d'Uixó acollirà el 21 de juny una cursa de muntanya per a dones organitzada pel club BCS Trail d'Uixó. La prova sortirà a les 8 hores des del Paratge de Sant Josep i tindrà una durada de 10 quilòmetres i aproximadament 400 metres de desnivell. Les inscripcions estaran obertes fins

al 17 de juny i es poden formalitzar en www.evasionrunning-castellon.com, El teu espai (carrer Benigafull) i Cafeteria Miró (carrer Severo Ochoa).

• **EVA AL DESNUDO**

CICLE: DONA I CINE
LLOC: Teatre del Raval
DATA: 24 de juny
HORA: 18.30
Entrada gratuïta
Sinopsi:

Una jove, que aspira a convertir-se en actriu i triomfar en els escenaris, se les enginya per a introduir-se en un grup d'actors de teatre i fer-se amiga i confident d'una famosa i veterana actriu. Només un intel·ligent crític teatral endevina el que s'amaga darrere de la seua dolça aparença, només ell és capaç de veure "Eva al Desnudo".

• **DONES DE LA VALL**

L'Ajuntament de la Vall d'Uixó organitza un seguit de tallers i activitats relacionades amb la dona. S'inclouen el taller "Aprèn a dir no" (tots els dimecres del mes de maig al centre social Les Llimeres); el taller de recerca de feina per a dones; el taller sobre coresponsabilitat i supervivència domèstica per a joves i el cicle de xerrades sobre dona.

• **CURSOS DE INFORMÀTICA GRATUÏTS**

LLOC: Casal Jove i Polifuncional Urban la Salera
DATA: Tercer trimestre 2015
HORA: Distints grups horaris

INFORMACIÓ: Casal Jove, telèfon 964 28 21 22

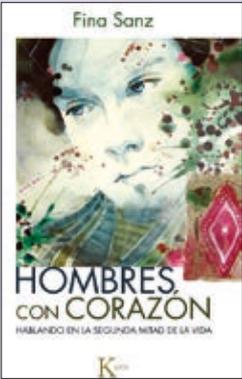
Cursos gratuïts d'informàtica a l'Aula Municipal d'Informàtica del Casal Jove, el Polifuncional Urban la Salera. També s'ofereixen cursos online.

• **IV CONCURS DE RELATS CURTS ISONOMIA/2015 IMPULSAT PER ACEN**

Els relats tindran com a temàtica la dona i l'educació, amb una extensió màxima de 20 línies. S'ha d'enviar a concursos@acencs.org abans de les 14 hores del 23 setembre 2015. Els microrelats seleccionats seran publicats en un llibre i el guanyador rebrà 10 exemplars d'aquest llibre.

No et perdes...

"Hombres con corazón"



Un llibre que aborda el crucial tema de la masculinitat en la segona part de la vida. Un grup d'homes, passats ja els 50, es reuneixen per parlar i per aprendre de l'experiència d'escoltar-se i escoltar als altres, reflexionant sobre com viuen l'espiritualitat, els seus sentiments y com es perceben a si mateixos física i emocionalment.

DONA DE L'ANY

Josefa Fabregat Fabregat

“Una de cada tres dones amb discapacitat pensa que la seua vida haguera estat millor si fóra un home”



Josefa Fabregat

P: Es reconeix com una dona lluitadora?

R: Sí.

P: Quin és el motor que la fa ser i estar tan activa?

R: Sempre m'ha agradat ser independent, activa.

Ara a pesar de les meves limitacions, intento mantenir l'activitat, per sentir-me útil.

P: És un referent per a moltes dones, és una responsabilitat molt gran...

R: La veritat és que no em sent referent per a ningú. Però si en veritat, la meua manera d'actuar pot ajudar algú, m'alegra molt.

P: Parlem del binomi dona i discapacitat...

R: Si a la condició de dona sumem la de discapacitat, ajuntem dos handicaps.

El treball i la formació solen ser el "cavall de batalla" ja que una de cada tres dones amb discapacitat, pensa que la seua vida haguera estat millor si fóra home amb la mateixa condició

La quantitat de dones discapacitades que acaben els estudis secundaris i superiors és la meitat de la de homes, tot això fa que s'aïllen a l'àmbit domèstic i s'incrementa la

possibilitat de patir dependència econòmica. Moltes arriben a ratllar l'umbral de la pobresa i viuen en famílies desestructurades.

Són més vulnerables a patir violència de gènere i maltractes, el risc que pateixen és el doble de les dones en general.

Són moltes les dones discapacitades que, per la seua condició de dona, s'han de fer càrrec de cuidar dels seus familiars amb situació de dependència.

En resum, les dones amb discapacitat pateixen una doble discriminació.

P: Creu que està molt llunyà un futur en igualtat per a homes i dones?

R: La veritat és que sí.

El rol de la dona com a mestressa, mare i cuidadora, està tant arraigat, que encara que s'han aconseguit molts avanços, ja que som moltes les dones amb una millor formació i possibilitat d'accedir a bons llocs de treball, però això no ens allibera de la càrrega de casa i família.

Hi ha un gran treball a fer ja que la mateixa societat, sense que ens adonem, ens inculca el rol de xiquet i xiqueta des que naixem.