

25N CONTRA A VIOLENCIA MACHISTA ▼ hai 2 días | [Movementos sociais](#)

"A falta de traballo ou a precariedade fan máis doado que unha muller poida sufrir violencia"

Marcos Pérez Pena | [@marcosperezpena](#)

-  [Programa das xornadas \(.pdf\)](#)

Sara Berbel, especialista en políticas de igualdade de oportunidades, é dende o pasado ano directora xeral de Barcelona Activa, axencia de desenvolvemento local do Concello de Barcelona. Antes, presidira o Instituto Catalán das Mulleres e entre 2006 e 2011 foi Directora Xeral de Igualdade de Oportunidades da Generalitat, ademais de ser profesora da Universidade de Barcelona. Intervén este sábado en Compostela nas [IX Xornadas Estatais da Psicoloxía contra a Violencia de Xénero](#), que se celebran por primeira vez en Galicia, da man do Colexio Oficial de Psicoloxía.

As xornadas comezarán o venres ás 16 horas cunha mesa inaugural sobre as raíces da desigualdade de xénero, moderada pola xornalista Belén Regueira, e na que participarán a cantautora Uxía, a psicóloga Concepción Fernández, a eurodeputada Lidia Senra e a historiadora Encarna Otero. Entre as dúas xornadas, ás que asistirán 300 profesionais de toda España especializados e especializadas na loita contra a violencia machista, participarán ducias de expertos e expertas en distintos ámbitos e enfoques relacionados coa violencia de xénero, as súas causas e as súas vítimas. A intervención de Berbel, *¿Reforma ou revolución? Retos da igualdade de xénero na actualidade*, pechará a sesión do sábado, antes do acto de clausura.

Está avanzando a igualdade? Hai ámbitos nos que percibes obstáculos especialmente importantes para salvar, por exemplo, a fenda de xénero ou para avanzar nun reparto igualitario de tarefas?

Este é un problema global. Cando a socialdemocracia gobernaba en Europa e era preeminente, os programas de igualdade tiñan unha maior presenza. A crise económica e a chegada de novos gobernos conservadores levaron a un retroceso nestas políticas. Retrocedemos nos niveis de emprego das mulleres moito máis que no dos homes,

retrocedemos na fenda salarial -que era do 17% e agora é do 24%-, retrocedemos na presenza de mulleres nos postos de decisión... Porén, o feminismo, se se mira con perspectiva dos séculos, si avanza. Sempre hai épocas de retroceso, pero mirado globalmente hai un avance. Pero como se trata de algo cultural, que está moi arraigado nas nosas consciencias e na nosa forma de actuar, pois é un proceso lento. Por exemplo, das primeiras sufraxistas, non houbo ningunha que vise conseguido o dereito ao voto, porque o proceso levou dúas xeracións. Esa é a esperanza que temos as mulleres que traballamos en temas de igualdade: que moitos das conquistas non as chegaremos a ver nós, pero que os avances chegarán e que os verán as nosas fillas ou as nosas netas.

Que medidas se poden aplicar dende a administración, dende as políticas públicas para contribuír a paliar a desigualdade, por exemplo nos salarios, no acceso a postos directivos ou para unha mellor conciliación?

Hai varias medidas: eu son unha fervente partidaria das cotas, porque as cotas son eficaces. Os países que incorporaron cotas nos postos directivos, como Noruega, Francia ou Alemaña, en poucos anos puxéronse a nivel de paridade, entre o 40% e o 60% para cada xénero. O poder non se cede espontaneamente e a voluntariedade non funciona. Cando a comisaria europea Vivian Reading lles propuxo a todas as empresas europeas que se sumasen a un proxecto para ter paridade no 2020, despois dun ano só 24 empresas se uniran a este compromiso. Hai que impulsalo con leis, con cotas e outras medidas. Non son medidas para sempre, son transitorias ata que se acaden os obxectivos. Na política si hai cotas e por iso é un dos ámbitos nos que a igualdade é maior.

Outra das medidas máis importantes son os permisos de paternidade iguais e intransferibles para pais e nais. Porque unha das cousas que prexudican as mulleres no ámbito laboral é a idea preconcebida de que como teñen fillos isto fará que perdan anos de traballo, que despois non se poderán incorporar á carreira laboral, etc. Pero isto é máis un mito que unha realidade. Os permisos iguais favorecen a muller no ámbito laboral e teñen tamén outros beneficios: por exemplo facilitan unha relación máis estreita dende o inicio entre o pai e os seus fillos, o que redundará nunha relación máis intensa e positiva entre eles.

Ti tes escrito sobre os *teitos de cristal* para o acceso de mulleres a postos de decisión. Ademais do sistema de cotas, que xa comentaches, que outras medidas poderían axudar a rachar eses obstáculos?

Hai varias medidas: unha é a cota; pero hai outras accións posibles, como por exemplo simplemente visualizar o talento das mulleres. Nos libros de texto das escolas só aparecen un 7% de mulleres profesionais, é dicir practicamente non aparecen. É moi difícil que os nenos crean no valor das mulleres e que as nenas teñan referentes e digan 'eu quero ser como esta'. Os estudos consideran que o 30% é o mínimo para que un colectivo teña influencia nun sector. Visualizar mulleres profesionais, directivas, científicas... é fundamental para rachar o teito de cristal.

É tamén fundamental o cambio nos horarios: que non haxa unha dispoñibilidade total cando se está nun ámbito directivo; en moitos países de Europa as persoas teñen que combinar a vida persoal e laboral aínda que sexan ministros e ministras. En España, en cambio, esíxese presenza constante e o teletraballo está moi pouco estendido -un 5% fronte ao 25% doutros países-. Tamén é importante compactar as xornadas, rematar antes polas tardes... para que homes e mulleres poidan compaxinar a vida persoal e laboral. Non só as mulleres, ollo, é importante incentivar a corresponsabilidade dos homes, porque doutro xeito isto deriva en que os contratos a tempo parcial quedan para as mulleres, e isto incrementa a desigualdade.

A desigualdade, a precariedade laboral, a pobreza..., a dependencia en xeral fai que sexa máis probable que unha muller sofra violencia de xénero? Que relación hai entre o emprego e a violencia machista?

Si unha maior desigualdade leva a que sexa máis fácil sufrir algún tipo de violencia, porque se vive en situacións de dependencia. En casos de violencia, o traballo é importante antes e despois. Se non se ten traballo ou se se está nestas condicións de precariedade laboral tan habituais hoxe en día, esas mulleres non teñen autonomía para seren independentes e para decidir que facer coa súa vida e coa dos seus fillos. Este é o principal factor que fai que moitas mulleres permanezan coas súas parellas aínda que as maltraten. É certo que pesan outras cousas, pero a principal é a falta de independencia económica para ela e para os fillos. Unha dependencia que non só é económica, senón tamén psicolóxica. E ter un traballo, un salario, tamén achega un elemento de autoestima e de empoderamento ás mulleres que sufriron maltrato. Xa dicía Virginia Wolf, que as mulleres debían dispoñer dunha habitación propia e dun salario propio, que iso é o que lles permitiría ser libres. E é triste que moitas mulleres aínda non o teñan.

A violencia é produto dunha serie de factores económicos e doutro tipo, non se pode explicar sen atender a toda esa construción social anterior?

A xornada circunscríbese no Día Internacional contra a Violencia contra as Mulleres. Pero eu non vou falar directamente sobre a violencia en si, senón que vou falar do contexto social que crea esa violencia, que fai que esa violencia sexa posible. Todos aqueles prexuízos e estereotipos, a socialización diferenciada que temos as mulleres, acaban constituíndo unhas relacións de desigualdade, unha diferenza de poder entre homes e mulleres que fai máis posible que ao final se produza violencia. A violencia prodúcese cando hai unha desigualdade, unha diferenza de poder. E eu voume centrar nesas situacións que xeran diferenzas de poder: feminización da pobreza, da fenda salarial... E acabarei falando do empoderamento e do que significa, porque a igualdade e o empoderamento son a única forma de acabar coa violencia.

~~COA TÚA ACHEGA FAS POSIBLE QUE SIGAMOS PUBLICANDO NOVAS COMA ESTA.~~