



Vulnerabilitat organitzacional de les dones: la desigualtat en el dia a dia a la frontera

Els estudis organitzacionals s'ocupen de qualsevol pràctica col·lectiva on intervinguin humans, no humans i processos. Sota el concepte "organització" s'hi engloba tota mena de col·lectius, formals o informals, com per exemple la família, les institucions, l'espai de treball, d'oci, ens públics o privats, institucions amb o sense fi de lucre, clubs esportius o associacions. Certa literatura assenyalava que és al si de les organitzacions on els humans desenvolupen el seu sentit tant de protecció com de vulnerabilitat. Tanmateix, existeix un buit significatiu en les anàlisis dels qui investiguen les diferents respostes que les organitzacions donen

a les pràctiques de vulnerabilitat. Generalment s'expliquen apel·lant al que s'ha anomenat la narrativa dels "grans relats", com per exemple la de la "globalització", que remet a una societat entesa únicament com un mercat o a la desigual concentració de la riquesa. S'argumenta que l'absència de regulació del mercat fa que sigui més difícil per les organitzacions realitzar accions immediates i estratègiques més enllà d'aquelles que serveixen als seus interessos socials, polítics o econòmics. D'aquesta manera, les organitzacions es converteixen en agents de reproducció de la vulnerabilitat, especialment dels actors socials

Direcció publicació:

Beatriz San Román,
Irene Salvo, Silvina Monteros
i Maria Romeu

Continguts d'aquest número:

Hugo Gaggiotti i Isis Arlene
Díaz Carrión

Imatges:

Hugo Gaggiotti

Coordinació:

Victòria Badia

Traducció:

Victòria Badia

Notícies i Agenda:

Chandra Clemente i Eva Vázquez

Difusió:

Maria Galizia

Maquetació:

Beybe

Subscripció i contacte:

gr.afin@uab.cat

ISSN: 2013-2956



UAB

Universitat Autònoma de Barcelona

considerats subalterns, com les dones i la infància.

Aquest text té com a objectiu analitzar críticament els debats sobre la reducció de la vulnerabilitat organitzacional experimentada per les dones, però sense apel·lar a les explicacions que emergeixen dels “grans relats”. Es tracta, d’una banda, d’entendre com les organitzacions reproduïxen o contraresten la vulnerabilitat quotidiana en relació amb la desigualtat de gènere. Més que oferir “grans explicacions”, es pretén identificar exemples concrets d’aquestes dinàmiques. Ens interessa, a més, contextualitzar-les en espais on la vulnerabilitat s’experimenta de manera permanent, com és el cas de les fronteres, ja que considerem que aquests espais potencien la vulnerabilitat quotidiana per la seva inherent condició de mobilitat (a causa de la migració i les relacions frontereres, però també perquè és un espai on la gent s’està movent tot el dia per anar a la feina, per atendre la seva salut o per adquirir béns o serveis). Els exemples utilitzats formen part de les nostres etnografies a la frontera entre Mèxic i els Estats Units.

Desigualtat de gènere i vulnerabilitat organitzacional

Una bona part de la crítica social i feminista ha assenyalat –encertadament– l’impacte de les polítiques econòmiques neoliberals –particularment la reducció de la despesa pública– en l’increment de diverses desigualtats (racials, de classe i de gènere, entre altres). Les esmentades polítiques han enriquit alguns països i organitzacions (sobretot les grans corporacions), però també han afectat negativament gran part de la població que resideix als països amb economies dèbils. Això ha estat principalment a causa de la debilitat de regulacions legals que limitin l’acció lliure dels mercats i garanteixin els drets de la ciutadania, com per exemple les relatives a les condicions dels treballadors i treballadores. En aquest context, les iniciatives socials enfocades a la millora de la situació de les dones llatinoamericanes que treballen a la frontera nord de Mèxic per a les corporacions multinacionals, que tenen la seva seu als Estats Units, estan per sota dels estàndards internacionals pel que fa al seu abast i l’impacte en les polítiques públiques, la qual cosa afecta considerablement la seva capacitat d’ac-



La sobreviviente.

ció. Les treballadores de cadenes globals de producció i acoblament del sector manufacturer veuen vulnerats els seus drets perquè es considera que, comparades amb treballadores d’indústries d’àrees no frontereres, tenen menys experiència laboral. A això s’hi suma que les dones a la frontera estan més exposades a diferents formes de pressió i amenaces exercides per factors interns o externs. Aquestes amenaces solen ser atribuïdes als seus superiors directes que, tot i sent dones, repeteixen i reproduïxen pràctiques patriarcals,



La antigua.

basades en el paternalisme i el clientelisme. Les investigacions assenyalen que la discriminació per gènere és més gran en les societats masculinitzades i amb una gran bretxa en el poder, atès que la interacció d'aquests dos factors crea el que s'anomena "actituds masclistes d'exploració". A més, es constata que, en la majoria d'aquests països, les treballadores es troben generalment concentrades en els nivells més baixos de la jerarquia laboral, amb unes mínimes possibilitats d'ascens o de progrés. Aquestes condicions no són

exclusives del sector manufacturer; per exemple, en països amb un important nivell de desenvolupament del sector del turisme i els viatges –un sector marcadament feminitzat en determinats llocs de treball–, també les dones experimenten les dinàmiques patriarcals esmentades anteriorment, que generen un sostre de vidre i un terra enganxós en hotels, restaurants o agències de viatges.

Algunes empreses han adoptat un enfocament pragmàtic i utilitari en la prevenció de la vulnerabilitat. En les nostres trobades, els directius argumenten que la participació de les dones en llocs rellevants té un impacte positiu en la reputació de les empreses, mentre que la discriminació de gènere danya la seva imatge i genera mala publicitat. El 2013, l'esfondrament de la fàbrica de Rana Plaza a Bangladesh va atraure l'atenció del món cap a les desigualtats de gènere a les quals s'enfronten les treballadores de les indústries tèxtils, animant les organitzacions a ser més proactives en els seus enfocaments per tal de promoure pràctiques d'igualtat de gènere i fomentar una cultura organitzacional inclusiva. Dins el sector del turisme i els viatges, es reco-

neix també el valor de les dones que hi treballen; no obstant això, continuen sent vulnerades en els seus drets, econòmicament i socioculturalment. Així, en les entrevistes amb empleades d'hotels de Tijuana (al nord de Mèxic), destaca la vulnerabilitat experimentada per les dones embarassades, les quals han de negociar constantment amb la Gerència per acudir a les seves cites mensuals de revisió mèdica, a pesar de ser un dret contemplat a la llei. Igualment, algunes cambreres de pis destaquen l'assetjament sexual per part de la clientela o el baix nivell salarial, malgrat ser un dels llocs de treball més importants en els hotels.

És important assenyalar que l'actual context de la pandèmia de la Covid-19 pot haver significat un retrocés en les pràctiques per fomentar la inclusió, ja que les mirades s'han adreçat novament cap a indicadors de productivitat pragmàtics i utilitaris (llocs de treball o increment de vendes, per assenyalar-ne alguns), deixant de banda altres aspectes com la inequitat de gènere. Una vegada més, davant la crisi econòmica, es recorre a mesures ja provades que tenen impactes negatius, principalment entre les dones.

L'experiència en els entorns de treball no és l'única font de producció i reproducció de la vulnerabilitat organitzacional de les dones, ja que aquestes són subjectes que es construeixen com a vulnerables, també en altres entorns. Els testimonis de participants en les nostres investigacions a la frontera entre Mèxic i els Estats Units reconeixen, per exemple, la família com un entorn on es va construint la vulnerabilitat. Les participants reconeixen ser invisibilitzades en les converses, ironies entre pares i fills o filles sobre elles, falta de consideració i de veu, menyspreu i manca de poder de decisió. En alguns casos, fins i tot manifestaven estar subjectes a restriccions en l'ús d'alguns espais de la casa o circumscrites a determinats àmbits, com la cuina, o exclusions a l'hora d'utilitzar tecnologia, com la televisió o l'ordinador. Les dones més joves perceben certs avenços. Tanmateix, encara que ja no estiguin circumscrites a la cuina, continuen concentrant-se en la realització del treball domèstic i de les cures: les dones paren la taula, els homes veuen el futbol o el beisbol.

De la mateixa manera, els espais públics i semipúblics també han estat as-

senyalats com a espais de vulnerabilitat organitzacional per les dones. Així succeeix en l'ús de carrers i places, però també en aquells espais on s'ha de bregar amb la burocràcia i l'administració. Les dones manifesten que reben un tracte discriminatori a les cues dels bancs, en els tràmits davant l'ajuntament o, simplement, a l'hora de pagar als supermercats. També els espais d'oci estan masculinitzats; per exemple, les pràctiques d'oci nocturn requereixen la presència de promesos o amics, que atorguin a la dona o al grup de dones la categoria d'"acompanyada/es", com a salconduit per disminuir el seu nivell de vulnerabilitat als ulls de la societat.

En activitats aparentment considerades obertes i inclusives com el turisme, la vulnerabilitat de les dones també està present. Així, per exemple, s'han realitzat algunes tasques explorant la "geografia de la por", des de les quals es destaca la modificació de pràctiques d'oci (evitar sortir de nit o canvis en la vestimenta) com a estratègies que permeten a la turista "vulnerable" el desenvolupament de l'activitat.

Els espais d'emprenedoria, on les dones adopten un rol autònom i indepen-



La resistente.

dent, també es manifesten com a susceptibles de ser utilitzats per vulnerar. Hem recopilat un important nombre de testimonis d'emprenedores en els quals s'explica com homes i dones consideren inapropiat que una dona fundi i dirigeixi la seva pròpia empresa –particularment en activitats tradicionalment considerades com a masculines–, prengui la iniciativa en relació a les inversions i sigui original a l'hora de comercialitzar nous productes o serveis. La dona emprenedora és estigmatitzada amb referències com que "no



La persistente.

és apropiat”, “no li correspon fer-ho” o, simplement, “no és per a ella”.

El secret a veus és que la dona és un subjecte vulnerable o pot ser-ho pràcticament en qualsevol espai, fins i tot, el domèstic. D'aquí a transformar la dona en un objecte de vulnerabilitat extrema –com l'explotació sexual, els abusos, la violència de gènere o el feminicidi– només hi ha un pas. Els passos anteriors ja s'han fet en l'entorn familiar, institucional i laboral.

Què fan les organitzacions per promoure la igualtat de gènere i prevenir la

producció i reproducció de la vulnerabilitat? Existeix un ampli consens per reconèixer el dret fonamental a l'equitat de gènere, per la qual cosa es considera que les organitzacions han d'incrementar la seva responsabilitat social i millorar les seves polítiques per tal de reduir la vulnerabilitat, així com per garantir la seguretat i la igualtat dels qui hi treballen, sigui quin sigui el seu gènere. Tanmateix, les organitzacions no són estàtiques ni homogènies i, d'altra banda, les persones poden ser objecte de múltiples discriminacions (no és el mateix ser una dona mestissa a Tijuana que ser una dona indígena o una dona amb alguna discapacitat). La interseccionalitat, que té en compte els diferents eixos de discriminació i vulnerabilitat, serveix com a marc analític per investigar com les múltiples identitats socials (en relació al gènere, l'ètnia, l'edat, la discapacitat o la classe, per assenyalar-ne algunes) interaccionen per donar forma a l'experiència al si de les organitzacions, desafiant la idea de “talla única” que s'adapta a totes les persones. Reconèixer aquesta complexitat permetrà a les organitzacions reflexionar sobre els sistemes de producció de la vulnerabilitat,

comprendre d'una manera més matisada com funciona la discriminació i entendre els processos de resiliència i resistència a la vulnerabilitat. Algunes discussions han suggerit que la subdivisió en categories propicia el risc de diluir la discriminació. No obstant això, considerem que la interseccionalitat com a marc d'anàlisi és essencial per fer llum sobre les complexitats del fenomen i com a exercici necessari per promoure la diversitat i la inclusió en les organitzacions.

Com entenen la vulnerabilitat les organitzacions?

Els estudis organitzacionals (Organisation Studies) no han parat gaire atenció en la relació entre vulnerabilitat i gènere, sinó que han prioritzat el vincle entre vulnerabilitat i resiliència. La resiliència representa el nivell organitzacional de tolerància i les pràctiques utilitzades per fer front i respondre a les “pertorbacions” amb èxit, per ajudar les organitzacions a sobreviure i prosperar. S'entén que les organitzacions necessiten adaptar-se i fer front a factors estressants –que poden ser externs, interns o ambdós–, per tal de reduir i/o prevenir-ne l'impacte negatiu. Per tant, la

vulnerabilitat seria el costat negatiu de la resiliència.

D'altra banda, també s'entén que existeix una relació conceptual entre vulnerabilitat, capacitat adaptativa i resiliència. La vulnerabilitat fa referència al grau en què les organitzacions preserven els canvis estructurals i el panorama dels sistemes, mentre que es considera que l'adaptació és la capacitat de fer front a circumstàncies futures incertes i desconegudes. La resiliència sempre s'ha relacionat amb la capacitat de resposta per restaurar funcions i, per tant, és entesa com un procés que vincula els recursos amb els resultats. Tanmateix, estudis recents indiquen que una adequada gestió de la diversitat juga un paper important tant en la reducció de la vulnerabilitat com en la capacitat per construir resiliència entre diversos agents de l'organització. A més, a l'evitar l'homogeneïtat i incloure diferents perspectives i antecedents, les organitzacions milloren la seva base de coneixements.

Per tal de reduir la vulnerabilitat organitzacional és important comprendre l'organització en conjunt i considerar el comportament de les unitats i grups que la componen. Això permet entendre els

mecanismes organitzacionals de la vulnerabilitat i com aquests funcionen en els diferents nivells de l'organització. La vulnerabilitat es replica en tots els nivells independentment de la concentració de poder per nivells, per tant la resiliència no depèn tampoc de la distribució de poder per nivells en l'organització.

Per altra part, s'ha comprovat que la diversitat millora la resiliència organitzacional en contribuir al desenvolupament de diferents capacitats en les tres etapes del procés de resiliència: anticipació, afrontament i adaptació. La gestió de la diversitat i les pràctiques igualitàries poden permetre a l'organització identificar i observar canvis crítics i, per tant, preparar-se millor per a futurs esdeveniments. A més, millora les habilitats de resolució de problemes i la creació de sentit, la qual cosa fomenta les capacitats per enfrontar esdeveniments disruptius. Per últim, millora la capacitat organitzacional per recolzar-se i reflexionar sobre situacions adverses, permetent desenvolupar competències per a l'adaptació.

Finalment, també s'ha observat que, per tal de reduir i prevenir la vulnerabilitat de les dones a l'interior de les organitza-



La resiliente.

cions, és important que aquestes fomentin la seva participació, redueixin la masculinitat organitzacional i celebrin la diversitat de gènere.

Experiències de vulnerabilitat organitzacional: treballar i viure a la frontera

Les zones frontereres entre Mèxic i els Estats Units es poden definir com una regió de diverses interaccions polítiques, socials, culturals i econòmiques acompanyades de conflictes i enfrontaments entre dues nacions. Reuneixen persones de diferents orí-



La noble.

gens per crear noves formes de vida, cultures i idees. La regió metropolitana més gran de Mèxic-Estats Units és la frontera de Tijuana (Baixa Califòrnia) i San Diego (Califòrnia). D'acord amb l'últim cens de població de l'any 2020, de l'Institut Nacional de Estadística y Geografía de Mèxic (INEGI), la població de l'estat de la Baixa Califòrnia està conformada en un 49,6% per dones i un 50,4% per homes, sent la mediana de 30 anys. La taxa de participació econòmica és de 76,2 pel cas dels homes i 54,7 entre les dones. El 48% de

la mà d'obra treballa entre 35 i 48 hores setmanals.

Si bé la proximitat geogràfica genera quantitat d'oportunitats pels qui resideixen allà, les diferències econòmiques entre les dues nacions impliquen una distribució desigual d'aquestes oportunitats. La relació entre Tijuana i San Diego depèn en gran mesura de les activitats econòmiques i està marcada per importants diferències en els ingressos. San Diego es considera una llar d'empreses d'alta tecnologia, mentre que Tijuana és coneguda per la mà d'obra barata i poc qualificada. Com a conseqüència, hi ha una gran quantitat de maquiladores (plantas nord-americanes d'acoblament i altres empreses manufactureres internacionals) a Tijuana. Diverses investigacions situen la maquila de la ciutat com una de tercera generació, caracteritzada per la presència d'inversions d'origen japonès i xinès. Els serveis també constitueixen una oferta significativa per al consum californià, tot i que en menor mesura. L'oferta turística en els diversos segments (gastronòmic, mèdic, esportiu, etc.) apareix com una activitat complementària a la maquiladora. Com ja s'ha dit anteriorment, se sol donar per fet que les

dones constitueixen el percentatge més alt de la força laboral en les maquiladores i en el sector dels viatges i el turisme.

Per examinar la desigualtat de gènere en les organitzacions de frontera, és important comprendre la dinàmica a través de la qual es defineixen els rols socials de les dones i els homes. Les identitats de gènere són un aspecte crític de la cultura de frontera, ja que donen forma a les interaccions diàries de les persones en una comunitat, impactant en tota l'esfera quotidiana. A Tijuana, igual que en molts altres llocs, el rol generalment atribuït als homes és el de procurar el sosteniment de la família, el de proveïdor, mentre que les dones assumeixen la responsabilitat total de la cura de la família i la casa. Tot i que algunes investigacions recents han emfatitzat la incorporació creixent de les dones al treball remunerat, aquesta no sembla anar acompanyada d'una participació equitativa dels homes en les tasques de cura. Molts estudis plantegen que, per tal de superar aquesta divisió de rols, les organitzacions no s'haurien d'acomodar al rol que desenvolupen les dones a les llars sinó canviar les formes del treball de manera igualitària per a homes i dones.

L'augment de la participació de les dones en el mercat laboral a les zones de frontera s'atribueix a una sèrie de factors com la millora del seu nivell educatiu, millors oportunitats laborals i la necessitat d'ingressos addicionals. Tanmateix, segons un estudi realitzat per l'Instituto de Política y Desarrollo Económico el 2006, les dones tenien menys probabilitats de participar en el mercat laboral en els comptats fronterers entre Mèxic i els Estats Units en comparació amb les regions circumdants, independentment del seu estat civil, tipus de llar o nombre de fills.

Una altra investigació realitzada el 2020 amb emprenedores de Tijuana va mostrar la concentració del seus negocis en el *rubro* ("sector") del comerç al detall (venda de roba, serveis de bellesa, organització d'esdeveniments, decoració). L'habitual és que utilitzin fonts de finançament propi com a capital inicial (més del 80% va recórrer als seus estalvis i/o a préstecs familiars per engegar el seu negoci). Per les dones, la realització del treball domèstic i de cura s'evidencia com un important factor limitador: quan l'emprenedora té un alt nivell formatiu i experiència en els negocis, la seva empre-

doria genera alts nivells d'ingressos, però, si és soltera i sense fills/es al seu càrrec, és quan assoleix el màxim nivell d'empoderament.

De manera general, s'ha identificat la diversitat de factors que impacten en la participació de les dones en les múltiples formes de treball remunerat i no remunerat. Els més significatius són la desigualtat d'ingressos respecte als homes, la dependència econòmica i l'assetjament laboral, així com la gran quantitat de labors no remunerades que s'atribueixen sempre a les dones, com la logística de la neteja i l'alimentació de la família, la cura de familiars propers i llunyans i l'administració de l'economia familiar. La història de les pràctiques discriminatòries de les maquiladores de Tijuana mostra que les dones han estat discriminades des de fa algunes dècades, particularment pel que fa a la bretxa salarial i ocupacional. Les dones s'enfronten a constants dificultats per accedir a llocs tècnics i de lideratge a causa de les visions i valors culturals de les empreses. D'altra banda, a Tijuana, això promou la presència de les dones en llocs de treball precaris, concentrades en els nivells més baixos, la qual cosa es

presta a pràctiques discriminatòries com ara negar-se a contractar una dona embaassada. Davant aquestes situacions, les organitzacions poden emprendre diverses accions per tal d'evitar la reproducció de pràctiques que vulneren els drets de les dones, per exemple, millorant els seus nivells educatiu i de capacitació, però també sensibilitzant sobre les pràctiques sexistes que poden estar incrustades a l'interior de la vida organitzacional. Tot això col·locaria la desigualtat de gènere com un tema estratègic, contribuint així a incrementar el

La peligrosa.



poder i la participació de les dones en els rols de presa de decisions, alhora que la pròpia organització promou una cultura més diversa i inclusiva.

Mostrarem alguns exemples extrets del sector turístic mexicà. L'associacionisme i el reclam en el sector turístic són bastant dèbils, la qual cosa potencia que els "conflictes" es resolguin de manera individual i, fins i tot, s'entenguin així. Són diversos els factors que fomenten aquesta manera de sentir: una història desprestigiada del sindicalisme a Mèxic (per exemple, els anomenats líders sindicals *charros* més interessats en negociar per mantenir-se en el poder, més que no pas en millorar les condicions laborals). En el cas de les dones tampoc s'aprecia una vinculació de les seves demandes com a part dels reclams a dur a terme (per exemple, la recepcionista embarassada que s'enfronta tota sola al fet que el gerent general li descompti de les vacances els dies que va a consulta amb el metge; ella sap que no és legal, el Departament de Recursos Humans també, però no passa res).

Casos molt paradigmàtics han sigut la desaparició de l'aerolínia "Mexicana" (fa més d'una dècada) i la més recent d'"In-

terjet". A Mexicana les empleades i empleats segueixen esperant que es resolguin les pensions i les prestacions (de fet, si algú passa per l'aeroport de la Ciudad de México, es poden veure els acomiadats d'aquesta companyia als antics espais de *check-in* de l'aerolínia, ara convertits en cafeteria, venda d'articles i, recentment, laboratori de proves PCR). Els pilots d'Interjet, en canvi, van preferir "renunciar" a l'aerolínia abans d'embranchar-se en qüestions legals, ja que necessitaven realitzar un cert nombre de vols al mes per poder mantenir la llicència i, si renunciaven, l'empresa els expedia un alliberament amb data prèvia a la declaració de fallida i això els permetia buscar feina en altres aerolínies i ser contractats abans que expirés la seva llicència. Consideraren que això era preferible, a pesar de perdre els estalvis de la jubilació i les prestacions acumulades pel temps que van estar a Interjet, a arriscar-se a quedar en els llimbs sense llicència i sense possibilitat d'aconseguir feina en una altra aerolínia.

El sector manufacturer "maquilador" és un altre exemple de les dificultats de l'associacionisme per establir una agenda que previngui la vulnerabilitat, no sola-

ment laboral sinó també social, a l'interior de les organitzacions. Amb les nostres investigacions a les maquilas de Ciudad Juárez, vàrem comprovar que les empleades d'aquestes empreses prefereixen negociar millores en les seves condicions laborals, sistemes de protecció i prevenció de la violència de gènere i formes de cura dels seus fills i filles, directament amb els directius i mai amb els gremis.

SOBRE L' AUTOR I L'AUTORA DEL TEXT

Hugo Gaggiotti

Doctor en Antropologia Social i Cultural (Universitat de Barcelona) i doctor en Organisation Studies (Universitat Ramon Llull). És Associate Professor a la University of the West of England, Bristol, Regne Unit. Actualment lidera el projecte "Reducing organisational vulnerability of women: applying organisational research in Mexican-US borderlands" (British Council-Newton Fund Impact Scheme). Els seus estudis se centren en les interseccions entre la retòrica, els rituals i les construccions simbòliques del món del treball. Ha realitzat el seu treball de camp en regions industrials de Brasil, Argentina, Mèxic i Kazakhstan. Els seus treballs han aparegut en revistes interdisciplinàries, incloent-hi *Culture and organization*, *Journal of Organizational Change Management*, *Journal of Qualitative Research in Organizations and Management*, *International Journal of Management Reviews*, *Leadership* i *Scripta Nova*. Entre les seves publicacions més recents destaquen el capítol "In search of openness to the ethnographic analysis of work: early organisational anthropology and contemporary organisational theorising" del llibre *Organizational Ethnography*, amb Pawel Krzyworzeka, i el seu llibre *Origins of Organising*, en coautoria amb Tuomo Peltonen i Peter Case.

Isis Arlene Díaz Carrión

És doctora en Geografia Humana per la Universidad Complutense de Madrid. Actualment exerceix com a professora-investigadora a temps complet a la Facultad de Turismo y Mercadotecnia de la Universidad Autónoma de Baja California (Mèxic). És responsable tècnica del projecte "Reducing organisational vulnerability of women: applying organisational research in Mexican-US borderlands" (Conacyt) i associada en el projecte de Servei Social amb vinculació "Mujeres resilientes en el turismo fronterizo: haciendo frente a las vulnerabilidades en el contexto Covid". Els seus treballs de recerca se centren en els temes de gènere, sostenibilitat i turisme. Entre les seves publicacions més recents trobem els articles "Mexican women's emotions to resist gender stereotypes in rural tourism work", *Tourism Geographies*, amb Paola Vizcaino, i "Emotional embodiment to face street harassment during the practice of adventure activities in Mexico", *Annals of Leisure Research*, i el capítol "Embodying Gender and Risk: Mountain Bike Tourism in Mexico" en el llibre *Tourism and Gender-Based Violence* del 2020.

LINKS D'INTERÈS

- [Women Organizational Vulnerability](#)
- [Mujer y salud mental.org](#)
- [Mujeres en el trabajo: Doble vulnerabilidad](#)

Reportatges:

Pressly, L. (2021). *Trading sex for cosmetic surgery in Mexico's narco capital*. *BBC News*.

Redacción Aristegui Noticias (2021). *Coahuila: 10 años con récords de madres adolescentes*. Aristegui Noticias.

PER LLEGIR

Díaz-Carrión, I.A.; Vizcaino-Suárez, P. & Gaggiotti, H. (2020). [Change within the change: Pregnancy, liminality and adventure tourism in Mexico](#). *Tourism Geographies*, 22(2), 370-391.

Malgrat el nombre creixent de dones embarassades que participen en activitats d'aventura a l'aire lliure, són molt pocs els estudis que han explorat l'embaràs o les necessitats i desafiaments específics de les dones embarassades en la investigació turística. Per omplir aquest buit existent en la literatura, examinem la participació de les dones embarassades en el turisme d'aventura des de la perspectiva teòrica de la liminaritat. Conceptualitzar l'embaràs com una fase liminar en la qual les dones estan 'suspeses' entre dos estats, obre diverses possibilitats en l'aprofundiment de les experiències d'*embodiment*, imatge corporal i control de les dones; en aquest sentit, l'embaràs s'entén com un 'canvi intern', la qual cosa agrega desafiaments específics a la pràctica del turisme d'aventura per part de les dones, incloent-hi els canvis corporals i les diferents percepcions del fet de prendre riscos.

Evangelista García, A.A.; Tinoco Ojanguren, R. & Tuñón Pablos, E. (2016). [Violencia institucional hacia las mujeres en la región sur de México](#). *Liminar (San Cristóbal de Las Casas, México)* 14(2), 57-69.

Per tal d'identificar i comprendre en profunditat les diferents maneres en què es produeix i reproduceix la violència contra les dones a la regió sud de Mèxic, es va dur a terme una investigació qualitativa. Es van identificar, contextualment i de manera diferencial, les relacions estructurals de desigualtat que la generen, així com les construccions culturals i simbòliques que la reforcen i l'expressen. Les violències viscudes per les dones en diferents àmbits tenen com a transfons estructural l'exclusió, la discriminació i la manca d'accés a unes millors condicions de vida en general, però la violència institucional, la dimensió de la qual no ha estat identificada adequadament, es basa en un estat miop sense la contrapart ciutadana i s'expressa en la impossibilitat de les dones d'exercir els seus drets.

Lindón, A. (2020). [Experiencias espaciales femeninas en los desplazamientos cotidianos](#). *Revista Mexicana de Sociología*, 82(1), 37-63.

L'objectiu d'aquest text és explorar les experiències espacials d'habitar l'espai públic dens, durant els desplaçaments quotidians en transport públic, de dones joves residents a la perifèria oriental de Ciudad de México. L'estudi sobre habitar l'espai públic reprèn el plantejament d'Henri Lefebvre entorn de la riquesa i la misèria de la vida quotidiana, per preguntar-se si aquestes experiències espacials enriqueixen la quotidianitat urbana dels subjectes analitzats. Empíricament es van realitzar narratives de vida espacials amb dones de l'esmentat perfil social, que després varen ser objecte d'una anàlisi qualitativa per tal de reconstruir l'experiència espacial de manera multidimensional.

PER VEURE



Bollaín, I. (dir.) (1999)
Flores de otro mundo
Espanya, 100 min

Patricia, una dona dominicana, busca una llar i una seguretat econòmica que la seva situació d'immigrant il·legal no li permet assolir a Madrid. Milady, una cubana de vint anys, somnia amb recórrer el món. Marirrosi, una bilbaína amb casa i treball, viu en la més completa soledat, una soledat com la que comparteixen Alfonso, Damián i Carmelo, veïns de Santa Eulalia, un poble on no hi ha dones sense compromís ni cap futur. Gràcies a una festa organitzada pels solters del poble, uns i altres es coneixen i comença una agredolça història de convivències a vegades impossibles. (FILMAFFINITY)



Scott, R. (dir.) (1997)
La teniente O'Neil (T.O. G.I. Jane)
Estats Units, 125 min

Les pressions d'una senadora del Congrés dels Estats Units converteixen la tinent Jordan O'Neil en la primera dona que forma part d'una unitat d'elit de l'exèrcit, concretament els Navy SEALs dels marines. En el fons, ningú no espera que sigui capaç de superar un règim d'entrenament tan sever que porta el 60% dels homes a llençar la tovallola. Però O'Neil està disposada a demostrar que tots s'equivoquen. (FILMAFFINITY)



Pablos, D. (dir.) (2014)
Las elegidas
Mèxic, 105 min

Ulises, de 15 anys, i Sofía, de 14, són dos adolescents enamorats que cauen a les mans de Marcos, el pare d'Ulises, qui obliga al seu fill a seduir noies joves per obligar-les a prostituir-se. Així, Ulises acaba per entrar al món que havia negat: el negoci de tràfic de dones que existeix en la seva família. (FILMAFFINITY) ([Veure tràiler](#))



Naranjo, G. (dir.) (2011)
Miss Bala
Mèxic, 103 min

L'obsessió de Laura, una noia mexicana, per convertir-se en una reina de la bellesa la porta a veure's involucrada en les xarxes del narcotràfic i a treballar al servei d'una banda que té terroritzat tot el nord de Mèxic. La seva participació a la violenta guerra de bandes que sacseja Mèxic canviarà completament la seva vida. (FILMAFFINITY) ([Veure tràiler](#))



Gavron, S. (dir.) (2015)
Suffragette
Regne Unit, 106 min

El moviment sufragista va néixer a Anglaterra en vigílies de la Primera Guerra Mundial. La majoria de les sufragistes no provenien de les classes altes, sinó que eren obreres que veien impotents com les seves pacífiques protestes no servien per res. Llavors es van radicalitzar i, en la seva incansable lluita per aconseguir la igualtat, es van arriscar a perdre-ho tot: la feina, la casa, els fills i la pròpia vida. La protagonista és Maud, una dona que va reivindicar intrèpidament la dignitat de les dones. (FILMAFFINITY)



Pérez Solano, J. (dir.) (2009)
Espiral
Mèxic, 100 min

Amb el desig de millorar les seves vides, les persones emigren sense adonar-se que destrueixen allò que volen salvar: les seves famílies. Aquesta és la història de Diamantina i Araceli, dues noies de la mixteca de Oaxaca que veuen marxar els seus homes cap el nord en busca de millors econòmiques. Santiago intenta aconseguir diners per poder casar-se amb Diamantina. Macario mira de treure la seva família de la pobresa. Quan els homes tornen al poble, res ja no és igual. (FILMAFFINITY) ([Veure tràiler](#))



Caro, M.
(dir.)
(2014)
**Elvira, te
daría mi
vida pero
la estoy
usando**
Mèxic,
108 min

Una nit qualsevol, Gustavo, el marit d'Elvira, surt a comprar cigarros. Mai no torna a casa. Elvira, de 40 anys i mare de dos fills, comença una incansable cerca de l'amor de la seva vida. Les pistes la porten a la conclusió que el seu marit ha mantingut una relació en secret. El desafortunat descobriment, però, no la detindrà en la seva missió de trobar-lo. (FILM-AFFINITY) ([Veure tràiler](#))

NOTÍCIES AFIN

Noves publicacions del grup AFIN

Glòria Tort Nasarre, Bruna Alvarez, Paola Galbany Estragués, Martí Subías Miquel, Eva Vázquez Segura, Diana Marre i Maria Romeu Labayen, membres d'AFIN, van publicar el mes de maig passat, en el *Journal of Nursing Management*, l'article "Front-line nurses' responses to organisational changes during the COVID-19 in Spain: A qualitative rapid-appraisal". En aquest article, s'identifiquen els canvis organitzatius als quals es van enfrontar les infermeres de primera línia que van treballar amb pacients COVID durant la primera onada de la pandèmia i les seves respostes als canvis. Les autores, la majoria professionals de la infermeria i l'antropologia, formen part de l'equip d'AFIN que, des de l'inici de la pandèmia, ha estat estudiant el seu impacte en professionals de la salut i persones usuàries, en col·laboració, també, amb professionals i acadèmiques de diferents països. Si voleu conèixer com les infermeres de primera línia van treballar durant la primera onada de la pandèmia, quines estratègies van utilitzar i com reorganitzaren els serveis per tal de fer-hi front, podeu accedir a l'article a través d' [aquest enllaç](#).

Per la seva part, Bruna Alvarez i Diana Marre, membres d'AFIN, han publicat al *Medical Anthropology* l'article titulat "Motherhood in Spain: From the 'Baby Boom' to 'Structural Infertility'", que aborda la governança reproductiva a Espanya a través de quatre dimensions de règims morals: el mercat laboral, les relacions de gènere, el discurs del feminisme institucional i les narratives de l'elecció que, en alguns casos, han contribuït a excloure la maternitat de l'agenda política. Examinant i ajudant-nos a entendre la manera en què s'articulen aquests quatre règims morals, a través dels quals la maternitat és governada a Espanya, les autores ens faciliten la comprensió del procés pel qual Espanya va passar, en un període de a penes quaranta anys, del "baby boom", que va caracteritzar les dècades de 1950-1970, a la "infertilitat estructural" que domina el panorama espanyol des dels anys 90. Per les autores, els canvis en les circumstàncies a nivell social exigeixen que es descarregui les dones de la responsabilitat única en relació a la reproducció. Podeu accedir a l'article a través d' [aquest enllaç](#).

Maria Romeu, vicepresidenta del COIB

Des d'AFIN volem donar l'enhorabona a Maria Romeu Labayen, membre d'AFIN que, des del passat mes de juliol, és la nova vicepresidenta del Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona (COIB). Maria es va imposar a l'altre candidat en les eleccions parcials que van tenir lloc el 8 de juliol de 2021 i va ser proclamada nova vicepresidenta per la Junta de Govern del COIB. Treballa a l'Agència de Salut Pública de Catalunya i és Professora Associada al Departament d'Infermeria de Salut Pública, Salut Mental i Maternoinfantil de la Universitat de Barcelona. Maria és doctora en Infermeria i màster en Cures Infermeres i ha estat liderant durant el darrer any la investigació del grup AFIN sobre els efectes de la pandèmia COVID en professionals de la salut i persones usuàries. Formant un tàndem amb Paola Galbany Estragués, també membre d'AFIN i presidenta del COIB, treballaran conjuntament pel desenvolupament professional i l'avenç de la professió infermera. Felicitats, Maria!

La sexualitat amb ulls d'infant a les escoles del Penedès

SexAFIN és un projecte de recerca-acció sobre l'educació afectivosexual i reproductiva dels infants de les escoles de primària desenvolupat pel Grup de Recerca AFIN juntament amb l'Associació AIDIS i amb el suport dels ens municipals. Aquest curs 2020-21 hem treballat amb les tres escoles del Penedès, amb les quals portem anys treballant –tres en una d'elles i quatre en les altres dues–, i n'hem incorporat una de Barcelona. El projecte treballa a partir de metodologies participatives amb l'alumnat, el professorat i les famílies per tal de generar espais on poder reflexionar conjuntament, qüestionar estereotips i pràctiques educatives i construir juntament el coneixement sobre sexualitat. A més, realitza diverses activitats per difondre els resultats del projecte a la comunitat (exposicions, representacions teatrals...). Aquest any, a causa de la pandèmia, hem convertit les activitats comunitàries de les escoles del Penedès en una exposició virtual dels dibuixos i verbatims dels infants de cada escola. Què saben els infants de primària sobre sexualitat? Què representa per ells/es la sexualitat? Hi ha diferències de gènere en les seves narratives? Quines són les seves fonts d'informació? Què saben sobre el seu cos? Nosaltres els hem fet aquestes i moltes altres preguntes i n'hem après molt! Podeu veure l'exposició [en aquest enllaç](#).

Seguirem treballant amb les escoles del Penedès el proper curs 2021-22.



Dibuix realitzat en un dels tallers amb alumnat de primària.

Sankofa, un llibre sobre la cerca d'orígens

El passat 14 de juliol, des de Santiago de Chile, va tenir lloc el llançament online del llibre *SANKOFA. Historias sobre Adopción y Búsquedas de Orígenes*. Es tracta d'un llibre elaborat en el marc del Projecte FONDECYT N°3170338 "Adopciones en Chile: la construcción de narrativas sobre los orígenes y la identidad". L'obra es basa en un procés d'investigació qualitativa, en la qual es buscava coproduir coneixement entorn de diverses narratives sobre l'adopció i els processos de cerca d'orígens des de la perspectiva d'un grup de persones adultes adoptades a Xile, en diàleg amb la investigadora principal del projecte, la Dra. Irene Salvo Agoglia. El llibre, el pròleg del qual va ser escrit per Beatriz San Román, està compost per tres capítols principals i alguns annexos. En els dos primers capítols s'aborden alguns aspectes generals sobre l'adopció i els processos de comunicació i de cerca d'orígens, incloent-hi extractes narratius de diversos participants de l'estudi més general (persones que van ser adoptades i mares/pares adoptius), així com, també, altres recursos com cites, cançons i poemes. Cada tema abordat va acompanyat d'una secció anomenada "Mensaje en la botella", on s'ofereixen algunes idees o orientacions generals sobre el tema tractat, i d'una altra anomenada "Bitácora", en la qual cada lector o lectora pot escriure i reflexionar sobre diversos aspectes del seu viatge personal. En el tercer capítol, es presenten deu històries de vida de les persones que van participar en aquest llibre, incloent els seus autoretrats elaborats en una fase de treball grupal amb narratives visuals. Finalment, en l'apartat d'annexos, s'aprofundeix en temes, informació i recursos complementaris. És possible trobar més informació sobre el llançament i el projecte [en aquest enllaç](#).

