



IX ENCUENTROS GESTIONAR CULTURA

POR UN FUTURO SALUDABLE



Encuentro celebrado en el

Centro Cultural Casa Navarro Villoslada de Viana

3 de mayo de 2022

POR UN FUTURO SALUDABLE

Edita: KUNA, Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural de Navarra
info@gestionculturana.org

Transcripción y revisión de textos: Amore Verbum Traducciones

Diseño y maquetación: Amore Verbum Traducciones

Edición: septiembre de 2023

Las ideas y opiniones expuestas en la presente publicación son las propias de sus autores y no reflejan necesariamente las opiniones de los editores.

© De la edición y fotografías del Congreso: KUNA, Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural de Navarra

© De las imágenes: sus autores. Las imágenes y vídeos se han empleado con fines divulgativos y pertenecen a los autores de los mismos.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

Por Belén González Callado

El aumento de la visibilidad del sufrimiento psíquico en los últimos años y de la toma de conciencia del yo durante el confinamiento, unido a dinámicas económicas que avanzan hacia la precarización del trabajo, han motivado la elaboración del Informe Sobre el Impacto de la Precariedad Laboral en la Salud Mental del Ministerio de trabajo. Aquí se exponen sus principales resultados y su relación con los diferentes factores sociales y laborales.

Página 5

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

Mesa redonda con Rosana Corbacho
y David Márquez

En conversación entre Rosana Corbacho, David Márquez y participantes del público se analiza el estado de salud del sector cultural, tanto desde un enfoque sistémico como desde la experiencia de psicólogos y de pacientes. ¿Cómo se mantienen las interrelaciones en el sistema cultural? ¿Cómo manejamos nuestras relaciones laborales y cómo juzgamos a los demás y a nosotros mismos cuando no alcanzamos los objetivos? ¿Cómo mejorar el sistema? ¿Cómo abordar el día a día con salud mental?

Página 27

Por un futuro saludable e igualitario

Por Neus Albertos

Vivimos en un sistema enfermo, el patriarcado, que enferma y que daña a la gente y está basado en la supremacía y la superioridad de un género sobre otro. El dominio mata a las personas sumisas pero enferma y daña a los dominantes. En realidad, la igualdad busca el bienestar de toda la población, hombres y mujeres, y que entre todos sustentemos la vida y los cuidados.

Página 49

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

Belén González Callado

Psiquiatra miembro de la Comisión de Expertos y Expertas Sobre el Impacto de la Precariedad Laboral en la Salud Mental del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España.

Psiquiatra en el Programa Comunitario Intensivo y Pisos Supervisados del Centro de Salud Mental de Leganés (Madrid). Instituto Psiquiátrico José Germain. Originaria de Yeste (Albacete). Licenciada en Medicina por la Universidad de Castilla-La Mancha. Miembro de la Junta Directiva de la Asociación Madrileña de Salud Mental. Máster en Estudios Feministas (Universidad Complutense de Madrid-InstiFem). Técnica externa en el Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura (Defensor del Pueblo).

Sus intereses y publicaciones se orientan a la creación colectiva de una teoría y práctica comunitaria en salud mental, con enfoque en los determinantes sociales, los derechos humanos y el género. Ha participado en publicaciones como el libro “Transformar los barrios para evitar el sufrimiento psíquico”.



Avance

«No creo que haya un término más perverso que el diagnóstico de trastorno adaptativo. ¿De adaptación a qué? ¿A un entorno laboral enfermo? Que yo no me pueda adaptar a este entorno laboral enfermo habla de mi capacidad de salud, no de una enfermedad».

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

Muchas gracias por la invitación. Me hizo muchísima ilusión cuando contactasteis conmigo y me hace especial ilusión que estemos en un pueblo como Viana, que estemos en la periferia de Pamplona. Porque yo no soy de Albacete sino que nací en un pueblo muy pequeño de la sierra del Segura, a casi dos horas de Albacete, la ciudad mediana más cercana. Eso conlleva que mi identidad y el lugar desde el que hablo tenga que ver con haber vivido gran parte de mi vida en un lugar como este. Y el lugar desde el que construyo pensamiento tiene que ver con dónde he crecido, dónde he vivido, qué es a lo que he tenido acceso y lo que no, qué es lo que llegaba y lo que no a un lugar como mi pueblo o como pueda ser Viana. Creo que esto tiene su importancia. A pesar de que vivo en Madrid, presentarme desde mi pueblo también tenía sentido. El hecho, además, de ser de pueblo y de ser mujer y joven, y de dedicarme a una profesión que tiene que ver con el cuidado, es algo que me ha atravesado en toda mi vida como os atraviesa a cada una de vosotras vuestras identidades y los distintos ejes que tienen que ver con ellas.

Dedicaros a una profesión que tiene que ver con la cultura, que supone trabajo reproductivo, que ya lo veremos en su contexto con la precariedad laboral, tiene mucha importancia. Y el ser mujeres jóvenes, las que lo seáis, también tiene mucha importancia. Y tiene sentido que hablemos de esto, en este lugar y en aspectos que tienen que ver con la cultura porque en efecto en estos ámbitos esta precariedad laboral está

afectando de forma más intensa y además particular. Ya veremos cómo afecta a cada uno de los ejes de opresión que se desarrollan a través de las identidades de las que hablo.

El informe sobre el que voy a hablar está accesible a todo el mundo. Es el resumen ejecutivo que hemos presentado. Más adelante, a finales de mayo, saldrá el formato completo con una parte, más pequeña de lo que nos hubiera gustado, dedicada al sector cultural.



Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

En primer lugar, yo pertenezco a un grupo que ha hecho un informe recientemente para el Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre cómo afecta la precariedad laboral a la salud mental y qué medidas podemos tomar para intentar paliar tanto los efectos sobre la salud mental como la propia precariedad laboral. El origen del informe tiene que ver con una serie de circunstancias que se van acumulando. Uno piensa en la precariedad laboral y la tiene en cuenta, pero hace falta que se alíen varias cosas para que empecemos a pensar en ella de una forma tan seria como en este informe. El resumen ejecutivo es de unas cien páginas aproximadamente, pero el informe será muchísimo más extenso.

El origen de la comisión para este informe tiene que ver, en sus inicios, por poner un hito temporal, con cuando Iñigo Errejón, de Más País, estaba hablando sobre el malestar en los trabajos y alguien, no recuerdo si de Partido Popular o de Vox, le dijo “vete al médico”. Y esto se vive como un insulto. Vete al médico que aquí no tienes que estar contando tus malestares, este no es el sitio, en el lugar de trabajo, en los espacios donde uno produce y se relaciona no son el sitio para contar que uno esté mal sino que es el médico, y además es una identificación con la exclusión. Vete a un sitio donde no tengamos que verte y que te aguarde alguien o que te cure alguien de eso que te pasa, como es el médico. Sacándolo de este caso particular, yo recuerdo que también por esa época, y desde entonces hasta ahora, cada vez con más frecuencia es-

cuchaba a compañeras de mi edad o a mujeres de mi generación diciendo la frase “no me da la vida”. No sé si os suena esta frase de algo... “No llego”, “no puedo más”. Pero además en unos términos generalizados. No es un “no puedo con esto”, “no puedo con mis hijos”, “no puedo con las tareas de la casa”. No. Es un “no me da la vida” en el sentido de un concepto temporal en el que el tiempo se hace absolutamente escaso para todo.

No llegamos a nada; llegamos tarde a todo. Vamos con mucha prisa, con muchas tareas que nos generan sistemáticamente un estado de ansiedad que permanece incluso cuando no hacemos nada. Entonces la sensación sigue siendo que “no te da la vida”. Estás una tarde sentada en el sofá y no estás diciendo, “qué bien, estoy aquí tranquilamente”; sigue esa permanente sensación de ir acelerada a todas partes. Ahondaré más en este concepto más adelante, pero recientemente ha habido un aumento de la visibilidad del sufrimiento psíquico de cierto tipo. De ese tipo de sufrimiento que estamos empezando a experimentar la mayoría de la población, y una mayoría de la población que tiene poder discursivo. No es casualidad que escuchemos entre nosotras esta expresión o que se diga en el Parlamento “vete al médico” y que se empiece a hablar de esto. Hay mucha gente, pero sobre todo mujeres, a quienes ya antes no les daba la vida, pero no estaban en unos espacios donde pudieran enunciarlo y donde esto se pudiera escuchar y generar una preocupación. Solo cuando ha aparecido en ámbitos de privilegio don-

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

el que yo me queje como médica, psiquiatra que ahora vive en Madrid, que da charlas y forma parte de una comisión no es lo mismo que lo diga la trabajadora precaria, migrante, jornalera que está en Huelva recogiendo fresa. Ella ya estaba así de antes. Tampoco es lo mismo que diga “no me da la vida” la mujer que se ha dedicado toda la vida a limpiar escaleras sin contrato laboral, teniendo que cuidar a sus cuatro hijos, sin haber podido estudiar, cuidando a su padre y a su suegra y teniendo cero tiempo para ella. A estas mujeres de antes ya nos les daba la vida. Pero ahora lo estamos escuchando en ámbitos donde cobra importancia. Esto tiene un punto de injusticia porque obviamente teníamos que haber escuchado esto antes y haber aprendido de esto antes, pero es ahora cuando lo estamos haciendo. Mejor tarde que nunca.

La visibilidad del sufrimiento psíquico además ha sido de cierto sufrimiento psíquico, del que llamamos trastorno mental común o sufrimiento psíquico no extremo. A día de hoy, por ejemplo, la esquizofrenia o el trastorno bipolar siguen siendo diagnósticos que no están más visibilizados ni mejor tolerados en la sociedad ni mejor integrados. Por lo mismo que os contaba antes. Porque cuando es una jornalera, eso no se escucha. Solo si la mitad de la gente que estamos aquí tuviéramos un sufrimiento psíquico extremo con diagnóstico de esquizofrenia entonces empezaría a representar un problema para la sociedad, pero de momento no lo es. Vamos a centrarnos en el que sí que está visibilizado, aunque hagamos esta pequeña denuncia hacia el que todavía no lo es-

tá, y que tiene que ver con esta sensación de ansiedad, de depresión y de tristeza.

Ha contribuido a todo esto el aumento de la conciencia de nosotros mismos durante el confinamiento, y también de la conciencia de nuestras condiciones de empleo. Probablemente no de los que estamos aquí pero sí que mucha población, de repente, con los nuevos formatos, con las ayudas de parte del gobierno, empezaron a ver que estaban contratados por muchísimas menos horas y que estaban cotizando menos horas de las que trabajaban y de las que les pagaban. Por lo cual en un momento en que se necesita ser protegido por el estado y la comunidad, encuentra que está en un sistema injusto y que han estado cometiendo abusos laborales sobre él durante mucho tiempo y ni siquiera se lo había preguntado. Esto ha sido bastante extendido y nos ha llegado a consulta con cierta intensidad. Además, ha habido un replanteamiento de los valores en la vida. La pandemia y el encierro han dado lugar a infinidad de reflexiones, pero entre ellas me querría quedar con dos. Por una parte, qué importante es la vida y aquellos a los que tenemos cerca y de repente dejamos de poder ver, qué importante es tener alguien que nos sostenga cuando estamos mal y tener algo que permanezca ahí cuando alguien está muy enfermo y necesita un otro que le cuide. De repente el trabajo, el sueldo, la realización a través del desempeño laboral dejan de cobrar tanta importancia para tener importancia lo que tiene que ver con la vida y las relaciones. Por otra par-

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

Por otra parte, empezamos a hacer estudios sobre el impacto en la salud mental de las personas que han sufrido el confinamiento, que en mayor o menor medida hemos sido todos. Entre ellas vemos que en las familias en que las mujeres se han confinado con el resto de su familia, ellas han hecho por encima de todo, aunque estuvieran haciendo tareas laborales y productivas, el trabajo de casa y de cuidados. Ha recaído sobre todo en las mujeres y en las madres. Esto en los estudios hemos visto que ha repercutido en su salud mental más que en la de los hombres que también estaban confinados. Las tareas reproductivas que se hacen en casa suponen, por ciertos mecanismos como la injusticia de que te hagas tú cargo de la casa, que pienses cuándo hay que salir a comprar, cómo organizamos las tareas de los niños o su ocio, las lavadoras, un desgaste emocional que ha empezado a ser medido en estas circunstancias en la pandemia.

¿Qué trabajos han sido los esenciales durante esta pandemia?: los reproductivos y los trabajos manuales. Esto tiene mucha importancia porque precisamente estos, y la cultura forma parte de esos trabajos reproductivos, han sido siempre los peor valorados, los peor remunerados y los que peores condiciones tenían. Es decir, la cajera del supermercado, la camionera, la que recoge la comida en Murcia, las enfermeras, las trabajadoras auxiliares de enfermería de las residencias... En un momento así, todos salíamos a aplaudir a los médicos, pero no solo era a ellos sino a todos lo que estaban ayudando a sostener la vida en

ese momento. Y los trabajos de cuidados. A mí me pareció fabuloso el momento en que vimos quienes eran los que realmente importaban y tenía la fantasía de que eso se iba a mantener. De que, por fin, con todo el tiempo que llevo, porque soy feminista de siempre, hablando de trabajo de mujeres, de trabajo reproductivo, de visibilizarlo, que hay que reconocerlo, que no está reconocido y eso genera daño psíquico... que por fin se iba a poder ver. Cuál sería mi sorpresa cuando finaliza el estado de excepción y no solo volvemos a soterrar la importancia de esos trabajos sino que están todavía más precarizados de lo que estaban antes.

Las dinámicas económicas progresan hacia la precarización de los puestos de trabajo. Se trata de una inercia económica. Y, por último, el origen de este informe también tiene que entender que para tu salud mental, importan más tus condiciones laborales que tus niveles de serotonina. Por eso no se hace desde el Ministerio de Sanidad; se hace desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social porque se entiende que es desde ahí desde donde hay que poner la solución y la investigación.

Los presupuestos y objetivos del informe son los siguientes:

PRESUPUESTOS

1. Existe una relación directa entre la precariedad laboral y el sufrimiento psíquico

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

Es de conocimiento público que la precariedad laboral son todas esas circunstancias laborales, del trabajo y del empleo, por ejemplo la temporalidad, la falta de expectativas, que no se cumplan los objetivos planteados, que no sea adecuén las tareas con las exigencias, el no tener poder de decisión dentro de tu ámbito laboral, la imposición de tareas desagradables, las horas no remuneradas, las horas no deseadas... toda una serie de parámetros que hacen que el trabajo se convierta en un lugar de mayor exigencia y de falta de control para el trabajador generando un beneficio en la contraparte.

2. El trabajo no debería enfermar

Lo decimos muy alegremente pero no lo tenemos muy integrado.

3. La precariedad laboral es un problema social de proporciones considerables

Tiene un alcance como para que empecemos a investigar sobre ella.

4. Existe un incremento del sufrimiento psíquico dependiente de las condiciones de trabajo y empleo. Es decir, existe un problema de salud pública mental

Porque no solamente en la gente que trabaja, sino también en los desempleados se dan las circunstancias de precariedad laboral. Es decir, en un colectivo inmenso de personas estamos viendo un empeoramiento de su estado de salud mental en relación al trabajo. Esto es un problema de salud pública.

5. La precariedad laboral se distribuye de forma desigual en los distintos grupos de población, afectando más según un patrón de interseccionalidad

Esto está relacionado con el comienzo de mi intervención sobre las identidades: de quienes somos cada una, de dónde venimos.

OBJETIVOS

- 1. Medir, analizar y evaluar la precariedad laboral y los problemas de salud mental**
- 2. Luchar contra la precariedad laboral y sus efectos en la salud mental**
- 3. Mejorar las condiciones de protección, salud y cuidados de la población trabajadora**

Esto solo es un adelanto. No he dicho las medidas que se proponen dentro del informe pero afortunadamente son medidas concretas, que tienen que ver con cuestiones de derecho del trabajo y con cuestiones normativas o políticas y quizás que tienen que ser implementadas en otros niveles pero en cualquier caso iré adelantando alguna que me parece más interesante.

Retomando la interseccionalidad, el hecho de que presuponemos que la precariedad laboral afecta más según quien seas, he hecho este esquema de un iceberg.

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas



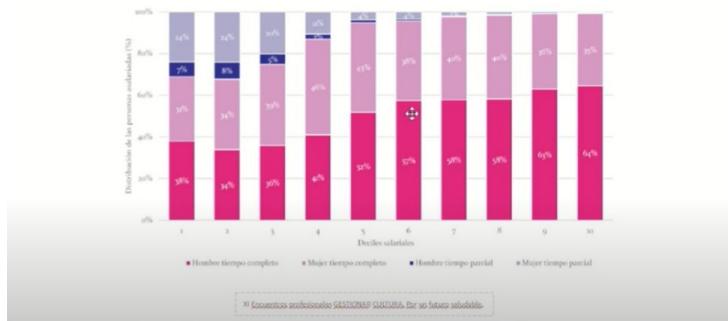
Lo que encontramos es que la precariedad laboral está emergiendo como un problema de salud pública porque afecta a una serie de colectivos que tienen voz. A la izquierda, encontramos que subyace a todo esto que, en realidad, el mayor riesgo para tener precariedad laboral acumulativa, es decir con varios elementos que se superponen, como desempoderamiento, más horas de las deseadas, que no se te permitan reducciones de jornada, con bajos salarios... lo tienes si eres mujer, migrante, joven, tienes discapacidad o si haces trabajos manuales o reproductivos. Trabajos reproductivos no son solo los que se dedican a los cuidados como tal sino a reproducir la vida y a sostener las relaciones

afectivas, las sociales, la cultura y todo lo que nos da identidad como seres humanos, como personas y como comunidad. Precisamente, como os adelantaba antes, los trabajos culturales lo son. Son lo que da arraigo, lo que hace que compartamos, que seamos creativos, pertenecernos, conocer...

En la parte de la derecha, encontramos arriba la zona emergente, que serían trabajadoras precarias que llegan a Salud Mental. Este problema que vemos desde las consultas de personas con una clínica significativa a psiquiatría o psicología dentro de la red de asistencia de salud mental es la parte más pequeña de todas las personas que están teniendo sufrimiento psíquico derivado de la precariedad laboral. Algunas de ellas son atendidas en atención primaria, no siempre por sufrimiento psíquico, porque la precariedad laboral no da solo sufrimiento psíquico sino toda una serie de problemas: somatización, problemas físicos... que son atendidos en atención primaria. Pero es que por debajo de ellos tenemos a las personas trabajadoras precarias de nuestra comunidad que no alcanzan tal grado de sufrimiento que puedan nombrarlo o identificarlo como una enfermedad o causa para ir al médico y lo sostienen a lo largo de su vida y que va deteriorando esa vida y mellando ese estado. No van al médico por no decir, "doctor, no me da la vida" y que el médico les vaya a decir, "¿y yo qué hago?". Pero es verdad que no te da la vida y que lo estás pasando mal.

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

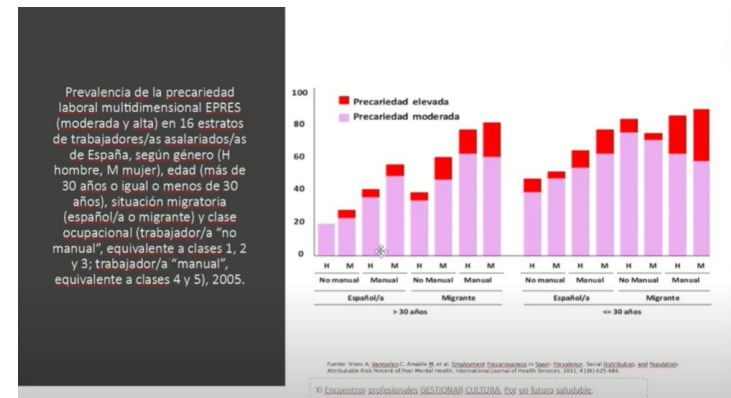
Distribución de las personas asalariadas por deciles salariales, según tipo de jornada y género, 2019.



Hablaré de una serie de estadísticas recogidas en el informe.

Este es el esquema por deciles salariales, desde el 1 al 10, de menor a mayor. En deciles mayores con mayores ingresos, solamente hay trabajo a tiempo completo y en mucha mayor medida de hombres que de mujeres. Conforme nos acercamos a deciles salariales más bajos se amplía el número de mujeres que trabajan a tiempo completo y que ganan menos de lo que ganan los hombres. Conforme avanzamos en mayores salarios encontramos que los hombres que trabajan a tiempo completo son los que ocupan esos espacios. Cuando vamos a los deciles más bajos, principalmente hay mujeres a tiempo parcial, algunos pocos hombres y un conjunto de mujeres a tiempo parcial y a tiempo completo. Lógicamente, cuando tienes un trabajo a tiempo parcial, tus ingresos

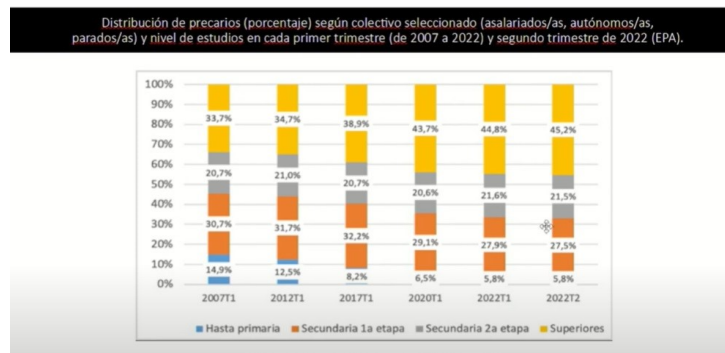
son menores. Y los trabajos a tiempo parcial suelen cogerlo casi siempre las mujeres y casi siempre por cuestiones de cuidados. Ojalá los cogiésemos por otros motivos como ir de vacaciones muchas veces al año. Pero no es así porque además tenemos menores ingresos en general, como se ve en el gráfico anterior.



Aquí hay un análisis un poco más detallado pero representa un poco lo que decía sobre la interseccionalidad y las identidades. El rojo es la precariedad laboral elevada y el rosa es la precariedad laboral moderada. La precariedad laboral es mucho más intensa en jóvenes que en mayores; en ambos grupos se mantiene una intensidad laboral mayor en los migrantes, sobre todo en el trabajo manual; y prácticamente en todos ellos, en profesiones que ejerzan las mujeres, tanto en profesiones ma-

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

como no manuales, españoles, migrantes, mayores o jóvenes, las mujeres siempre se ven perjudicadas, siempre tienen un mayor grado de precariedad laboral y, sobre todo, precariedad laboral elevada.



Este gráfico me gusta particularmente y representa lo que os adelantaba: la distribución de precarios por nivel de estudios en cada primer trimestre de 2007 a 2022. Cada vez, las personas con estudios más bajos representan un nivel menor de la precariedad laboral. Y las personas con estudios superiores, que en 2007 representaban un 33,7 % de la precariedad laboral, han pasado a representar doce puntos más. ¿Qué quiere decir esto? La precariedad laboral va, como una sombra, subiendo cada vez más, un 45,2 %. Esto quiere decir que la precariedad laboral avanza como una especie de tsunami subiendo cada vez más. Cuando alcanza a los de abajo no consideramos que sea un gran problema,

pero empezamos a considerar que es un gran problema cuando nos vemos afectados aquellos con poder de decisión, con un cierto lugar social para denunciar esto. Insisto: es estupendo que hablemos de precariedad laboral, pero no hay que olvidar que hay una serie de colectivos a la que hemos pasado por alto y que tenemos que tener en cuenta. Las mujeres con trabajos reproductivos, o personas de trabajos manuales o migrantes ya hace mucho tiempo que estaban sufriendo estas condiciones laborales.

Hay evidencia sobre la relación entre la mala salud mental y la precariedad laboral. De todos los estudios realizados a nivel mundial, pero eminentemente europeo, y con un intento de fijarnos más en el ámbito español, que tiene ciertas diferencias con el europeo, llegamos a la conclusión a grandes rasgos de que está demostrada la relación entre mala salud mental y precariedad laboral. A pesar de que la salud mental no es algo que se recoja frecuentemente en los estudios epidemiológicos sobre trabajo, de momento. Encontramos una relación dosis-respuesta: a mayor precariedad, peor es la salud mental. El dato es que el impacto sobre la salud mental es 2,5 veces mayor en los trabajadores más precarios. Es mucho. No muchas cosas provocan un aumento tan drástico del empeoramiento de la salud mental. La peor situación se observa en las mujeres migrantes, obreras, jóvenes, cuya precariedad laboral llega al 90 % de los empleos. Y el 7,9 % de las trabajadoras manuales de clase obrera reconocía consumir antidepresivos frente al 3,2 % de las univer-

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

sitarias.

Creo que es importante el tema de la interseccionalidad. No solo es la suma de opresiones, sino que esta interseccionalidad hace referencia a que esas identidades juntas generan una identidad nueva que actualmente está todavía más discriminada que la suma de todas ellas.

Este es el dato más impactante que ha sacado como conclusión el informe y que ha aparecido en prensa:

El estudio muestra que en la población activa hubo un total de más de 511.000 casos de depresión, con un riesgo atribuible poblacional del 33,2%, de modo que se puede decir que **si la población precarizada (incluyendo la desempleada) hubiera tenido un empleo estable, se hubieran podido evitar casi 170.000 casos de depresión.**

Esto es una simplificación en el sentido de que no dejan de ser números y operaciones estadísticas e inferencias. Pero insisto, un 33 % de riesgo atribuible es una barbaridad, sobre todo teniendo en cuenta el daño que está provocando la precariedad laboral y lo extendida que está. ¿Qué quiere decir riesgo atribuible? Quiere decir que de la población que sufre precariedad laboral y tiene depresión (casi el 50 % de la población trabajadora), si elimináramos por completo la precariedad laboral, podríamos evitar el 33 % de esos casos de depresión. Habría un 60

% que tienen que ver con otros aspectos y sin precariedad laboral se seguirían manteniendo, pero el número en que se reduciría es espectacular. Sería un impacto en salud nunca visto.

Efectos de las dimensiones de la precariedad laboral sobre la salud mental y la magnitud del riesgo

A continuación veréis un esquema hecho por la Comisión de Expertas en Salud Mental y Precariedad Laboral, compañeras a las que doy las gracias desde aquí y que son magníficas; si cualquiera de ellas hubiera estado aquí, habría sido espectacular. Esta es una de las piezas del trabajo que han hecho, que es muy significativa y visibiliza este impacto. Vamos a analizar las dimensiones de la precariedad laboral.

Tabla 5. Resumen de la evidencia científica de los efectos de las dimensiones de precariedad laboral sobre la salud mental y la magnitud del riesgo.

Dimensiones de precariedad laboral	Efecto sobre la salud mental	Magnitud promedio del riesgo
Inseguridad del empleo	Depresión, ansiedad, mala salud mental general, malestar, bienestar psicológico pobre y uso de medicamentos psicotrópicos recetados	Entre un 30 y 80% más de riesgo en comparación con la población trabajadora no precaria
Salarios (bajos salarios y/o volatilidad de los salarios)	Mala salud mental, estrés, depresión, ansiedad, bienestar psicológico pobre	Entre un 15% y un 200% más de riesgo en comparación con la población trabajadora no precaria
Vulnerabilidad	Mala salud mental general	Entre un 20% y un 155% más de riesgo en comparación con la población trabajadora no precaria

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

Por ejemplo, **la inseguridad en el empleo**. ¿Qué efectos se han visto sobre la salud mental? Depresión, ansiedad, mala salud mental, malestar, bienestar psicológico pobre y uso de medicamentos psicotrópicos recetados. A veces es redundante pero es la suma del resultado de muchos estudios. La magnitud promedio del riesgo es que el tener inseguridad en el empleo hace que con entre un 30 % y un 80 % más de probabilidad sufras todos esos efectos.

Los salarios (bajos salarios y/o volatilidad de los salarios). Provocan un conjunto de cuadros clínicos. Hay entre un 15 % y un 200 % más de riesgo en comparación con la población trabajadora no precaria.

La vulnerabilidad genera mala salud mental general y hay entre un 20 % y un 155 % más de riesgo en comparación con la población trabajadora no precaria.

La temporalidad genera efectos similares y entre un 10 % y un 90 % más de riesgo.

Las horas de trabajo (largas horas de trabajo y/o los horarios impredecibles) deterioran el bienestar psicológico, pueden producir depresión y ansiedad, y tienen un 10 % más de riesgo en comparación con los trabajadores no precarios. Los porcentajes son muy amplios y a veces nos puede sorprender que no sean mayores, pero es que estamos en un momento en que no hay suficiente evidencia. Estamos pensando los mecanismos por los cuales estas circunstancias provocan el deterioro

de la salud mental. Obviamente una persona por trabajar 4 horas y no 6, eso no tiene una relación directa con la salud mental; así que tenemos que estudiarlo todavía más y se está en ello.

El **no tener acceso a derechos laborales o no poder ejercerlos** provoca mala salud en general y tiene entre un 4 % y un 50 % más de riesgo.

Además, cuando es **una situación multidimensional** puede provocar además trastorno por consumo de sustancias, intento de suicidio, mala salud mental general... y tiene entre un 10 % y un 100 % más de riesgo en comparación con la población trabajadora no precaria. Son porcentajes bastante significativos y además hay que tener en cuenta la suma de la mayoría de ellos, porque no suelen venir aislados. Cuando uno tiene unas condiciones laborales complicadas suele tener varias juntas. Y además las situaciones laborales complicadas, como bajos salarios, horarios imprevisibles, muchas horas de trabajo... suele generar un deterioro vital que también provoca mala salud mental. Cuando no tienes tiempo para disfrutar con los amigos, o de visitar a tu madre enferma porque no sabes si mañana te tienes que ir al trabajo o no, eso genera mala salud mental. Y eso no está recogido o especificado aquí.

Empezamos a ver o especulamos a través de qué mecanismos se genera sufrimiento psíquico. Otro informe de 20121 nos dice qué mecanismos median entre que tenga malas condiciones laborales y mala salud mental. Encontramos que la inseguridad laboral, la alta tensión, la baja

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

influencia en el trabajo y el desequilibrio esfuerzo-recompensa se han relacionado con la depresión; la inseguridad y las largas jornadas de trabajo, con la ansiedad; la falta de apoyo social, las exigencias elevadas, la injusticia organizacional y la ausencia de recompensas, con el burnout; los diversos riesgos psicosociales, con trastornos del sueño; y la inseguridad laboral, elevada tensión, baja autonomía, exigencias psicológicas, bajo apoyo social, y falta de equilibrio entre esfuerzos y recompensas, con la ideación suicida.

¿Recordáis el caso de los suicidios de France Telecom que ocurrió hace diez o quince años más o menos? Hubo una acumulación de suicidios de trabajadores de la empresa France Telecom, que luego cambió de nombre a Orange por esta mala prensa. Sufrieron una serie de acosos laborales con el objetivo de que se despidieran de la empresa, etc., que condujeron a un número importante de personas al suicidio. Denunciaron a la empresa como responsable de estos suicidios y ganaron el caso. Lo insólito de esta situación no es que haya un grupo de personas de una empresa que por abusos se suiciden, porque desgraciadamente no es tan excepcional. De hecho, nuestro informe incluye un caso clínico de una persona con ideación autolítica y con alto riesgo autolítico a causa de una situación laboral. Lo raro es que se reconozca como responsable a la empresa y a sus políticas del fallecimiento de estas personas. A día de hoy se está reproduciendo en una ciudad china construida específicamente para fabricar elementos de Iphone. Ha habido una se-

rie de suicidios por estas circunstancias, está en investigación y la empresa se llama Foxconn, que por supuesto dice no ser responsable de ello.

A día de hoy el abuso laboral no necesita otras condiciones de posibilidad que el sistema vigente. Pongo abuso laboral y no precariedad laboral porque esta es una forma de abuso laboral. Quizás no es una forma directamente premeditada o planificada, con una voluntad específica de ser abuso laboral, pero el resultado es que termina siéndolo. He querido con las conclusiones del informe, agruparlas en cuáles son estas condiciones de posibilidad del momento actual. Hay unas condiciones contextuales que tienen que ver con todo el entorno en el que vivimos y otras condiciones normativas que son las que facilitan que en contextos laborales se puedan producir situaciones de precariedad laboral, se sostengan y sea muy difícil luchar contra ellas.

Condiciones contextuales

- Elevadas cifras de desempleo. Esto genera un ejército de reserva en el que las empresas, obviamente, porque su principal objetivo son las ganancias y pagar menos a los trabajadores, ganan más. A más trabajadores, se pueden permitir pagar salarios más bajos y tener mayores beneficios. Cuantos más desempleados hay, más demandantes de empleo y se pueden permitir empeorar las condiciones laborales.
- Precarización generalizada; es decir, no hay competencia por las condiciones laborales. Si yo trabajo como becario en Deloitte y digo,

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

estoy fatal porque trabajo más horas que el reloj y prácticamente durmiendo aquí, así que me voy a ir a PwC. Pero tiene las mismas condiciones laborales. Pruebo en el Santander y también las tiene. Pruebo en la institución pública; pero es que en muchas ocasiones en la institución pública también encontramos estas condiciones precarias. No hay una competencia en condiciones laborales. Con lo cual me quedo en Deloitte, lo paso mal y a ver si en unos años... Digo Deloitte, pero esto también tiene que ver conmigo, que soy trabajadora de la Sanidad, que es un ámbito absolutamente precarizado. Cuando soy residente de medicina, voy a trabajar cien horas a la semana haciendo guardias y con una jornada normal y a ver si esto mejora cuando sea adjunta y si no, ya veremos si cojo una plaza fija, me reduzco la jornada y a ver si puedo vivir algo.

- Desprotección social. La gente que no puede trabajar o no trabaja no tiene unos ingresos suficientes asegurados para poder vivir y para permitirse poner unas condiciones de trabajo. Para ir a una empresa y decir, qué me ofreces, y aceptar o rechazar. No nos podemos permitir eso porque no hay un sistema de cuidados que permita sostener que nosotros los trabajadores pongan las condiciones laborales.
- Situación de indefensión aprendida. Transciende a los medios de comunicación, al discurso social... Tiene que ver con un sistema corrupto en el que siempre vamos a perder los trabajadores y cuanto más abajo estés en el escalafón con más seguridad te vas a ver indefenso

frente a los abusos. Y aprendes que total para qué sirve quejarse: nos quejamos todo el tiempo y nadie nos hace caso. Lo mejor que te puede pasar es que empeore tu situación laboral. Después de meses, años y mucho tiempo quejándonos y que no pase nada, aprendemos a que un día nos instalamos en la queja y nos quedamos ahí o dejamos de quejarnos porque para qué, porque los que consiguen cambiar las reglas del juego son otros y no nosotros.

- Saturación del sistema judicial. Sobre todo por la vía administrativa. Hay años de espera. Por ejemplo, si estoy de baja laboral y me despiden, es un despido improcedente, pero yo firmo como improcedente e igual dentro de dos o tres años sale el juicio; y a lo mejor ni siquiera existe ya esa empresa y todo se va a complicar mucho más y se alarga otro tiempo más. Lo encontramos habitualmente en consulta: trabajadores que deciden plantar cara al sistema y el sistema victimiza más de lo que te ha victimizado la situación de acoso laboral.
- Desbordamiento por nuevos sistemas empresariales y lentitud de la respuesta institucional. El ejemplo son las plataformas, como Glovo, Unber; la “uberización” del trabajo tiene que ver con esto porque el sistema institucional no alcanza en rapidez para legislar sobre todo esto y van muy, muy por detrás y si ni siquiera hay voluntad política, es imposible.
- Ausencia de cultura democrática en el medio laboral. Esto no sé de dónde viene. No sé si es el franquismo sociológico. No sé si en España ha habido alguna vez esta democracia laboral pero yo he llegado a

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

trabajar a un sistema laboral en el que se daba por sentado que los que mandan son los que están arriba y eso que trabajo en la sanidad pública y no en la empresa. Mi jefe, el gerente, el director médico son los que mandan y si ellos dicen que en lugar de ver cuatro nuevos pacientes a la semana, voy a ver cinco, aunque tengo una agenda de 350 pacientes y puedo verles solamente una vez cada tres meses a los más graves. ¿Y si después de decir cinco, hay lista de espera, dicen, vas a ver seis? Eso significa que a los pacientes graves en vez de cada tres meses los voy a ver cada cuatro, y a los pacientes un poco menos graves les veré cada seis meses. No puedo ver más pacientes nuevos. Pero para ellos esto son lentejas. Y además te dicen, no te quejes porque en otros sitios están viendo más. Pues nada, entonces no me quejo y me callo, simplemente me dedico a picar piedra lo que me digáis y no tengo ni voz ni voto en esta organización.

Es una ausencia radical de democracia en el trabajo, que debería existir porque el trabajador es quien saca el trabajo adelante y debería tener poder para decidir de qué manera se organiza, si es suficiente o no lo es, y que tendría que poder en alguna medida participar de las decisiones que se toman en su trabajo. Y sobre todo no tener que tolerar condiciones de explotación.

Esto es una situación de indefensión aprendida:



Esta es la sensación. Que las reglas no son iguales para todos. Que no vale lo mismo que yo me queje que que se queje mi jefe. No vale lo mismo que yo cometa un delito a que lo cometa Eduardo Zaplana.

Condiciones normativas

- Insuficiente formación en riesgos psicosociales. Durante muchísimo tiempo se han pasado por alto los riesgos psicosociales, se ha dado importancia y se han medido cosas físicas.
- Insuficiente vigilancia por parte de inspección de trabajo y poco poder de actuación. Ojalá la inspección de trabajo tuviera más poder de

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

actuación y más personal. En nuestro país no se cumple ni con la mitad de los mínimos que se debería tener. Es verdad que, con el último Ministerio de Trabajo, esto se ha solventado bastante. Están en ello pero andamos muy por detrás de cualquier país europeo.

- Políticas de flexibilidad. En un momento dado hubo mucho ruido, se flexibilizó el empleo para que la gente pueda trabajar más. ¿Qué se ha conseguido? Precarizar empleos, un despido sin consecuencias prácticamente, que te pueden despedir por estar enfermo o porque te pones enfermo. Esto es una barbaridad.
- La falta de reconocimiento del trastorno mental como consecuencia laboral. Aún a día de hoy si tienes una depresión, ansiedad, cualquier circunstancia de salud mental que tenga que ver con circunstancias o acontecimientos laborales, como puede ser que cuando llegues tu jefe te grite todos los días o diga “qué falda tan cortita llevas, pónstela mejor los fines de semana”. Cualquier circunstancia así no está contemplada como contingencias profesionales sino comunes. ¿Qué implicaciones tiene esto? Lo primero, una implicación económica. La compensación económica de la baja de contingencias comunes es menor que la de profesionales y de por sí es injusto a nivel material. Pero a nivel de reconocimiento se te está desautorizando tu discurso: esto me pasa porque no soporto las circunstancias en el trabajo o que llegue el jefe a las seis de la tarde, en mi hora de salida, y me diga que esto lo necesita para mañana y te quedas hasta las ocho de la tarde, por sistema.

Como muchos pacientes, que tenemos acumulación de una misma empresa, bastante frecuente. Hablan de que allí lo normal es salir dos horas más tarde de tu trabajo. Y se entiende como parte de la normalidad, de lo que vas a hacer. Cuando viene alguien a consulta con ansiedad y depresión, no puedo dormir y no me da tiempo a comer y estoy perdiendo peso, con todo un cuadro clínico, le pregunto, “¿cuánto trabajas?”, y responde, “no, trabajo lo normal”, “¿lo normal cuánto es?”, “tendría que salir a las cinco pero al final estos últimos cuatro meses por un proyecto estoy saliendo todos los días a las ocho y los fines de semana me llevo el ordenador a casa porque no alcanzo los objetivos”. Y tú me preguntas a mí, ¿qué te pasa? Porque lo consideran lo normal porque lo hacen todos en esa empresa. Y cuando comenzamos a hablar de esto, me dicen, “bueno, hay gente que toma más medicación que yo”. Hay una comparativa entre el grado de antidepresivos y ansiolíticos que se toma uno para ir a trabajar. Dicen, “yo solo me tomo un lorazepam, mi amiga se toma sertralina, lorazepam de 2 mg y noctamid para dormir; yo estoy bien”. No. No estamos bien. Ni siquiera quien no toma medicación y quien está sosteniendo eso está bien. Si alguien tiene que ir medicado a trabajar es que quizás no tiene que estar en ese trabajo y en esas condiciones laborales. Pero no nos permitimos denunciar, o bien porque no podemos o porque estamos considerando normal algo que no lo es.

- Inspección médica que actúa como agente de vigilancia y control de los trabajadores. Igual se me cae el pelo por decir esto, porque además no se contempla en el informe así, pero inspección médica produ-

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

ce el 20 % del daño psíquico de los pacientes que están en mi consulta. Lo del porcentaje es broma, pero no es tan broma...

La inspección médica tiene una política de persecución de los trabajadores, que viene a ser la teoría del medio social de que los trabajadores van a aprovecharse todo lo que puedan, que van a trabajar el mínimo posible y que van a escaquearse. El control de bajas, el que tenga que ir el trabajador a ver a este servicio médico para ver que no está mintiendo. ¿Por qué? Porque se presupone que lo voy a hacer. Se presupone que si digo que estoy mala y no puedo ir es porque me quiero quedar en casa rascándome los pies. Esto es una concepción que ha trascendido muchísimo y que la tenemos todos incorporada y nos vemos todos diciendo que los demás “ya llevan faltando un mes y medio, ya se le habrá pasado...”. Todos hacemos de agentes de vigilancia del resto de trabajadores. Y se dice, “claro, es que lo que quieren es trabajar menos, cobrar más y estar a cuerpo de rey”.

Obvio que sí. Claro que sí: queremos trabajar menos, cobrar más y estar a gusto en nuestros trabajos, y eso no supone que cometamos ilegalidades. Al contrario. El problema principal es el presentismo: gente que está enferma y que va a su trabajo. Eso es un problema. El absentismo de gente que está enferma y no va al trabajo es un problema pero de mucha gente enferma por los trabajos en los que está, pero no es porque la gente se escaquee. Bueno, pues esto parece que es la ley de oro del trabajo.

Yo tengo un master en gestión clínica, aunque no lo suelo poner en el currículum porque lo que aprendí ahí no me llevó a muchos sitios. Una de las cuestiones que se estudiaba ahí, para los gestores que dirigen trabajadores, es que se daba por hecho esto, que el trabajador se iba a escaquear y que había que poner mecanismos de control. Y yo mientras tanto era trabajadora en un centro de salud mental, viendo catorce pacientes al día y nos subían los nuevos pacientes a diez al día y lo único que queríamos era atender bien a nuestros pacientes. Y además, si estabas mala, tenías que coger tú misma la agenda y llamar a los pacientes y citarlos para otro día, y tú personalmente tenías que pasar la vergüenza y la culpa de decirles a los pacientes que les verías dos meses después porque te habías puesto mala. O si tenías un curso, pues te las apañabas. Y aún tenía que aguantar que en ese curso de gestión clínica pusiera que los trabajadores nos dedicamos a escaquearnos. Pero... ojalá.

Ojalá lo que piensan los gerentes, los jefes y los directivos lo pensáramos los trabajadores también. Igual la cosa cambiaría. Pero es muy distinto porque los trabajadores estamos sacando el trabajo adelante y ellos están pensando que queremos aprovecharnos. La inspección médica viene a ser una contención de eso, una sospecha de que engañas con todo. Los pacientes vienen destrozados, con un nivel de humillación y persecución, de puesta en cuestión de su testimonio sobre que están mal y enfermos que es terrible.

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

Un juez rechaza inhabilitar a un peón para trabajar en la construcción tras perder un ojo en un accidente laboral

El magistrado le deniega con ello la incapacidad total permanente porque "conserva la plena visión del derecho, la fuerza, la capacidad de bipedestación y la habilidad manual"

Esto lo vemos todos los días. Pacientes con trastornos mentales graves a los que no se les da la incapacidad laboral porque se están aprovechando del sistema, porque van "a que les den la paguita". Ojo que una pensión no contributiva son 400 € al mes y a ver quién vive con eso.

Entonces, ¿qué consecuencia encontramos? Ansiedad, depresión y trastornos adaptativos. Aquí pongo estos diagnósticos, aunque no he querido ponerlos todo el tiempo y he preferido decir sufrimiento psíquico, luego explicaré por qué.

En consulta decimos una frase: "cuando uno no es capaz de parar, al final le para el cuerpo". Y eso es lo que vemos. Que uno no es capaz de parar, pero hasta ahora habíamos cometido el error de no preguntarnos por qué uno no es capaz de parar. Y esto es lo que aparece en el informe: no somos capaces de parar porque consideramos normales

una serie de circunstancias que no son normales. Es decir, si yo voy al trabajo con ansiolíticos y antidepresivos tiene que ver conmigo porque yo debería ser capaz de hacer este trabajo y sin embargo necesito un refuerzo. Lo dicen los mismos pacientes, "con cafeína y con nicotina, hacemos una serie de combinaciones químicas para estar aceptablemente en el trabajo". Esta es la razón por la que la gente no para: porque la gente no sabe que tiene que parar. Y en otras muchas ocasiones no se lo puede permitir porque parar significaría tener un respaldo detrás que no tenemos.

A uno le para el cuerpo con ansiedad, depresión, o le diagnosticamos con trastorno adaptativo. No creo que haya un término más perverso que este para referirse a lo que a uno le pasa cuando tiene una situación de precariedad y sufrimiento psíquico. Literalmente es decirte que no te estás pudiendo adaptar, que tu sufrimiento psíquico tiene que ver con una falta de adaptación. ¿De adaptación a qué? ¿A un entorno laboral enfermo? No, hombre, eso es algo sano. Que yo no me pueda adaptar a este entorno laboral enfermo habla de mi capacidad de salud, no de una enfermedad. El problema es que los diagnósticos son de las pocas herramientas que tenemos para poder proteger a los trabajadores de estas circunstancias. ¿Qué sucede? Que para mantenerte la baja laboral, que te protege de un entorno que te daña, tengo que ponerte en un informe que estás enfermo y te tengo que poner un diagnóstico. ¿Qué supone eso? Pues que el problema lo tienes tú, que tienes una

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

enfermedad. Si yo pudiera hacer un informe y poner “esta empresa está enferma, por favor denle la baja a la empresa porque tiene una enfermedad”, yo lo haría, lo que pasa que eso no se me reconoce. Se lo decía siempre a las mujeres que han hecho trabajo doméstico en casa, que se han dedicado a cuidar a veinte hijos, tres primos, dos nueras y se habían dejado la vida en ello y no tenían ni una remuneración ni reconocimiento. Si yo pudiera hacer un informe donde esto se te reconociera, “esta mujer ha ejercido un trabajo que...” y esto se te reconociera a nivel institucional eso es lo que tendría que hacer como médico. Pero solo me dejan decir que estás enferma y entonces se te tiene que compensar de X manera.

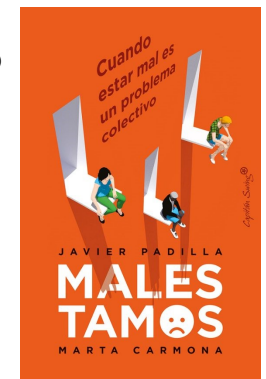
La respuesta que pongo yo en estos casos: ¿psicofármacos, psicoterapia? No sé. Tengo dudas y creo que los psicofármacos, lo más extendido por la falta de tiempo de los profesionales, está generando otro problema de salud pública. No solo tenemos el problema de salud pública de la precariedad laboral y el sufrimiento psíquico que genera, sino que la respuesta a ese sufrimiento psíquico está generando otro problema de salud pública y los vamos enlazando. Entonces, somos el país que más hipnóticos y ansiolíticos consume del mundo. ¿Y cuál es la respuesta? Vamos a poner psicólogos. ¿Faltan psicólogos, psiquiatras y enfermeras de salud mental y trabajadoras sociales? Sí, faltan. No hay duda. Pero, ¿vamos a solucionar la precariedad laboral con psicólogos? Tenemos dudas. ¿Vamos a solucionar la violencia de género con psicólogos por-

que es lo que conduce al 50 % de hombres y mujeres en consulta a tener sufrimiento psíquico? Lo dudo.

Ahora se están pidiendo psicólogos en colegios, en espacios laborales, psicólogos en atención primaria, psicólogos para atender a otros psicólogos, en las piscinas públicas, en el supermercado... Todo el mundo va a tener uno. ¿Y cómo cambia un psicólogo la precariedad laboral? No lo sé. Esta es la solución que se nos está ocurriendo, pero... Sí que hay que poner más psicólogos y pensarlos mejor pero pensándolos desde un lugar social y que puedan reivindicar cosas. Porque muchas veces la psicoterapia te devuelve esto, que el problema tiene que ver contigo, con que no te estás adaptando bien, con que no estás reaccionando bien, con que estás teniendo un *arousal* elevado frente a las exigencias laborales y hace falta decir que no, que las exigencias laborales son lo que está mal, no tu reacción.

Bueno, pues si no ponemos psicólogos ni psicofármacos, ¿qué hacemos? El sindicato. Esto siempre ha sido un dilema que creo que donde mejor está expresado es en el libro *Malestamos* de Marta Carmona y Javier Padilla.

“Lo que usted necesita no es un terapeuta, es un sindicato”. Eso es un falso dilema, en realidad, porque un sindicato viene a prevenir el abuso laboral. Es decir, ¿hay que estar sindicado? Sí, pero porque con un



Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

mayor grado de sindicación (y esto también se ve en las estadísticas del informe) lo que hacemos es prevenir que haya abusos laborales, que nuestras condiciones laborales mejoren de base. Luego los sindicatos tendrán todos sus problemas y son muy criticables pero el hecho de que existan sindicatos fuertes hace que en los despachos digan, “no, esto no lo podemos hacer porque los sindicatos se nos lanzan al cuello”. Cuando no tenemos eso y estamos como individuos aislados en el trabajo nadie se lanza al cuello de nadie.

¿Hacen falta psicólogos? Sí porque hay gente que llega a tal nivel de deterioro psíquico que necesita apoyo y acompañamiento, y a veces psicofármacos. Pero los psicólogos no van a solucionar este problema ni la mayoría de los otros para los cuales se están intentando poner psicólogos.



Las funciones del sistema de salud mental en la precariedad laboral

Estas serían en realidad las funciones del sistema de salud mental en general. Las hay buenas y las hay malas. Con algunas me siento más cómoda y con otras menos.

1. La reparación de la fuerza de trabajo. El sistema de salud mental tiene una tarea: reparar a la gente. Por eso hay gente con antidepresivos y ansiolíticos, alguien les ha recetado eso para que vuelvan a trabajar porque parece que lo principal sería eso: ir a trabajar. ¿De qué manera? De la que sea. Ahí estamos también nosotros siendo colaboradores de este sistema de precariedad laboral.

2. La reafirmación del régimen de verdad. Parece que uno tiene que estar en el trabajo pase lo que pase y caiga quien caiga. También tenemos una tarea de acompañamiento al sufrimiento y de ahí emerge lo que estoy haciendo aquí, y que hacemos en el informe: la detección y denuncia de los factores que generan sufrimiento psíquico. Eso es una

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

tarea deontológica de la salud mental que se nos queda olvidada siempre. Nos dedicamos al trabajo clínico y se nos olvida denunciarlo fuera.

3. Protección de los pacientes mediante las herramientas disponibles.

Como explicaba, todos esos informes de reconocimiento de que la gente está de baja por contingencias comunes porque no nos queda opción a hacer otra cosa son las herramientas que tenemos para proteger a la gente pero que las tenemos que utilizar de forma perversa en el sentido de que me gustaría hacer otro informe de que la empresa está enferma o por lo menos reconocer que son contingencias profesionales, y no puedo hacerlo. O decir, no tienes una enfermedad, lo que pasa que tengo que poner un diagnóstico porque si no, no te dan la baja.

4. Atención al sufrimiento psíquico emergente de la contradicción entre realidad y régimen de verdad.

En salud pública hablamos siempre de las causas de las causas. Es decir, sabemos que la precariedad genera sufrimiento psíquico, pero ¿qué genera la precariedad laboral? ¿Por qué eso está ahí? Pues no es un fenómeno aislado sino la consecuencia de una serie de discursos, creencias, políticas, normativas, y prácticas que devienen una forma generalizada de trabajo y empleo precarizado.

Es decir, que este sistema tan extendido de trabajo es un sistema que



hemos incorporado a la normalidad y esto viene de algún sitio. Casi siempre pongo a Margaret Thatcher en mis presentaciones porque era muy clara. Decía, “la economía es el método, el fin es cambiar el corazón y el alma”. Y el problema es este. Es que este **sistema económico al final ha conseguido cambiarnos el corazón y el alma y normalizamos cosas que no son normales** y que nos hemos acostumbrado a un tipo de relaciones y relatos que nos dañan sistemáticamente, a nosotros y a nuestros compañeros. Pero da igual, los seguimos repitiendo. “No existe la sociedad. Solo hombres, mujeres y familias”. Esto condiciona una alienación de los trabajos en la que no nos vivimos como un colectivo. El otro día salía la estadística que decía que el 80 % de la población se identificaba con la clase media y solamente el 20 % con clase trabajado-

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

ra. Y yo pensaba, pues igual vivimos con una aristocracia muy extendida que yo no conozco. Pero sinceramente, yo sin ir a trabajar no podría vivir, y esto es algo que condiciona, si vas a trabajar o no. Si vas a trabajar, eres clase trabajadora. Si te puedes permitir no trabajar para vivir, no eres clase trabajadora... Y sin embargo nadie se identifica con este colectivo, porque “somos hombres, mujeres y familias”.

Extractivismo

¿Con qué tiene que ver el extractivismo? Con el plano reflexivo e intentando abstraernos sobre el origen de las condiciones que generan la precariedad laboral. Vivimos en una sociedad que, eminentemente, por el sistema económico que maneja, que no solo es económico sino también un sistema de ideas y valores, está basada en el extractivismo. Esto significa que se saca el beneficio y tanto beneficio como sea posible de cualquier cosa. No solamente a nivel concreto, sino de cualquier cosa.

Lo vemos en el contexto patriarcal, en el que se está utilizando a todas las mujeres con las tareas reproductivas no remuneradas. No se les ha pagado a las mujeres que trabajaban en casa o que trabajan incluso en el trabajo doméstico en un régimen laboral no reconocido antes. Esto es extraer el trabajo de personas sin remunerarlas apenas.

También está en el contexto colonial. Mucho más acentuado en países ricos a zonas periféricas; algunos países se han empobrecido a costa del enriquecimiento de otros.

En el contexto ecocida: somos incapaces de parar la extracción, de parar de sacar rentabilidad al máximo posible de todo el entorno. El entorno que nos rodea también somos nosotros. Esto ha implicado que el sistema laboral sea extractivista. “Voy a sacar de ti todo lo que pueda”, sin pararme a pensar que eres una persona que tiene unas condiciones vitales, unos límites y una fragilidad, unas necesidades... Porque yo a lo que estoy es a apretarte al máximo. Lo mismo pasa con la naturaleza. Las equivalencias entre la crisis climática y la situación de precariedad laboral son estas.



No se puede crecer infinitamente en un lugar con límites. Y tampoco se puede extraer infinitamente de las personas trabajadoras. No es posible. Sin embargo, estamos en un régimen de verdad que nos dice que sí, con lo cual cuando nos piden de forma infinita a los trabajadores, y

Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas

encima hay una conciencia de los trabajadores de cumplir esa petición infinita, ¿qué ocurre? Que nos rompemos. Tanto quienes exigen, como quienes damos en ese mismo régimen de verdad extractivista, pensamos que no tendríamos que poder parar y sin embargo tenemos que parar. O si no, al final, nos para el cuerpo.

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

Mesa redonda con Rosana Corbacho y David Márquez

Rosana Corbacho es psicóloga clínica y humanista especializada en la industria musical desde hace más de quince años. Rosana trabaja en su consulta, M.I. Therapy., con artistas y otros profesionales del sector en el tratamiento de síntomas clínicos así como en el desarrollo y crecimiento personal. Es Consejera del Comité de Salud en AFEM (Association for Electronic Music). Fue elegida como innovadora en el programa internacional Keychange. Ha participado en mesas de debate en congresos y festivales internacionales e impartido talleres en Primavera Sound, Tallinn Music Week, Reeperbahn Festival y La Casa Encendida, entre otros.

David Márquez es politólogo y creador cultural. Ha desarrollado su actividad en artes escénicas, artes visuales, edición, organización de congresos y eventos, en tareas de programación, gestión, evaluación, dirección... Actualmente es Project Manager y director de Radar Cultura, empresa dedicada a la consultoría, el análisis y la gestión cultural. Con ella trabaja en proyectos de evaluación, consultoría e investigación sobre mecenazgo, participación y públicos o sostenibilidad.

Avance

«Es importante no solamente preguntarnos cómo lo va a recibir el público, sino desde donde lo estoy haciendo yo, sin tomar las decisiones desde el “tengo miedo a que me echen la culpa como el otro día en la calle”.»



Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

David Márquez: Gracias a KUNA y mis felicitaciones porque sois una asociación activa, porque nuestras asociaciones adolecen de madurez y no todas tienen el estado de salud adecuado. Yo os he seguido y os felicito.

Cuando me plantearon el título de esta mesa redonda y la invitación a la misma me pudo un cierto pudor, porque si bien sé algo del sector cultural, del concepto “salud”, depende de la perspectiva, a lo mejor no conocía tanto. Me invadió cierto pudor también porque muchas de mis compañeras, como Rosana que tengo al lado, son superexpertas en temas de salud. Me pregunté qué tenía yo que aportar aquí para que os sea útil. En este sentido he intentado armar una pequeña comunicación a modo de reflexión que nos dé un cierto contexto desde el ámbito cultural. Es decir, si bien en el diagnóstico creo que todos coincidimos, lo tenemos todos claro, creo que nos viene muy bien coger algo más de distancia, ver exactamente dónde metemos ese diagnóstico y ver sobre todo cuál es el marco en el que poder actuar. Todo eso lo he pensado desde una reflexión quizás todavía más básica, que es el hecho de que en el fondo el trabajo que hacemos como gestores culturales no dista mucho del que nos correspondería como seres humanos, que es siempre el de trabajar por cuidar las cosas.

Me he dado cuenta de algo que es mi cotidianeidad y supongo que de todas vosotras, y es que todos empezamos nuestro día con cuidados, ya sea de la gente que tenemos cerca, hijos o familia, luego llegamos y nos encontramos con los cuidados a los profesionales, a los compañeros, y

en el fondo eso es lo que nos hace recrear nuestra naturaleza humana todo el rato pero que a veces se nos olvida cuando estamos en nuestros contextos profesionales. Reflexionaba esto porque yo comienzo mi jornada con tres o cuatro llamadas a la familia, a mi madre... En el fondo para mí es como un ritual que me reconecta todos los días con mi tejido básico. Esto en el fondo es por lo que tenemos que preocuparnos y por eso estamos aquí, porque muchas veces en nuestro ejercicio profesional nos desconectamos del tejido básico que es el meramente humano.

Entonces llegué a la conclusión de que no podía hablar de todas estas cuestiones tan técnicas de salud porque no soy profesional de la salud, pero sí podía aportar algo desde la perspectiva del sector cultural. Para acotar quería centrarme en estos dos conceptos: el estado de salud y el sector cultural. Al hablar de estado de salud, hablo de la materia humana. Y cuando hablo del sector cultural, para no confundirnos, estamos hablando del ámbito económico y social que se relaciona con la cultura. No hablamos de la cultura en el plano antropológico ni todas esas concepciones. Aunque vuelva a recordarlo en este contexto sí creo que es bueno que nos lo repitamos para que luego no nos llevemos a confusiones y sobre todo para que no me tengáis como un impostor porque lo hecho, lo he preparado desde este marco conceptual.

También os quiero aportar una perspectiva que es la de un enfoque sistémico. Nos queremos acercar al estado de salud en el sector cultural, no del sector económico sino de las personas del sector cultural y quería aportar una perspectiva más del conjunto, del sistema y por eso este

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

enfoque.

«Todavía no he encontrado ningún problema, por complicado que sea, que no se vuelva aún más complicado cuando se enfoca de la manera adecuada».

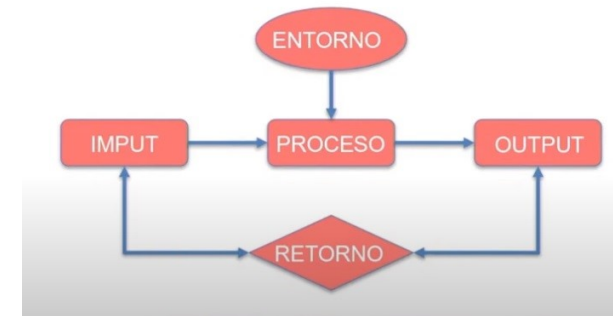
Poul Anderson

«Crees que como entiendes el “uno” entenderás el “dos”, porque uno y uno suman dos. Pero olvidas que también debes entender el “y”».

Proverbio sufí

Aporto estas dos citas interesantes para que veáis esa perspectiva y que inciden en dos cuestiones: una, en que los problemas nunca son sencillos sino complejos y en definitiva de lo que se trata es de abordar diferentes enfoques para completar el análisis y, segunda, la de este proverbio sufí que me parece muy interesante y que nunca está de más recordarnos, la evidencia de que la suma de uno y uno no es dos, porque sabemos lo qué es uno y uno, pero no sabemos qué es esa “y”. En el fondo, si queremos analizar algunos problemas no solamente hay que fijarse en lo evidente sino en los conectores, que significan mucho. Esto que sirva esto como preámbulo a lo que quiero abordar.

Enfoque sistémico



¿Qué es el enfoque sistémico? Os lo recuerdo muy rápidamente. Nuestro sistema cultural es algo así, muy complejo, muy amplio, un metasisistema lleno de sistemas y sistemas y subsistemas. Fundamentalmente siempre es un flujo en el que un input procesa, genera algo y acaba aportando una salida o output; en el fondo siempre hay un retorno y todo este círculo siempre está influido por un entorno, que es de lo que también hablaremos.

¿Cómo definiríamos el concepto de sistema aplicado al sector cultural? El sector cultural es un conjunto de elementos interrelacionados, organizados de manera coherente para alcanzar un fin. Y ahí destaco: elementos, interrelaciones y la función o propósito, que son los tres elementos básicos de cualquier sistema en su funcionamiento y en su definición. Pues bien, creo que cuando hablamos del estado de salud, ha-

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

blamos fundamentalmente de las interrelaciones. Y cuando hablamos de interrelaciones, distingo tres conceptos clave: son los cuidados, la seguridad y la sostenibilidad.



Tienen que ver con el cómo mantenemos esas interrelaciones dentro del sector cultural. Cuando hablamos de cuidados, hacemos referencia a los cuidados de las personas o entre las personas, de los procesos y también del entorno. Cuando hablamos de seguridad nos referimos a sentirse lo mínimamente confortable como para realizar una acción y tendríamos que hablar de tener seguridad económica y profesional (remuneración justa, no precariedad, etc., pero también reconocimiento profesional), de seguridad física y mental y de seguridad política y social. Aunque esto último parezca en nuestra sociedad que es muy evidente, puede ser que haya colectivos en los que precisamente no sea tan evidente. Es el caso de inmigrantes o personas en algún tipo de marginalidad. Las interrelaciones también nos reenvían hacia el concep-

to de sostenibilidad, un concepto totalmente transversal, y además cualquier sistema es un sistema que busca su propia sostenibilidad, ser sostenible. Aunque sea un concepto transversal, aquí en relación con las interrelaciones hago referencia a cuestiones que tienen que ver con la colaboración y la solidaridad. Se trata de ser más sostenibles colaborando y garantizando unos sistemas solidarios.

Haré un pequeño recorrido para que veáis a qué estamos haciendo referencia y para que intentéis trasladarlo a vuestras realidades. Cuando hablamos de cuidados, hablamos de las personas. Aquí incluimos a trabajadores culturales, artistas, ciudadanos, públicos, audiencias, colectivos, comunidades, minorías, etc. Es a estos a quienes desde nuestro trabajo en ese rol sistémico, tenemos que prestar cuidados. Pero también cuando hablamos de cuidados a los procesos estamos hablando fundamentalmente de toda la cadena que significan los procesos de gestión cultural o los procesos culturales, desde que se inician procesos y hasta que se cierran. Integrar los cuidados en las fases intermedias de planificación, ejecución, control y evaluación.

Cuando hablamos del entorno, creo que también es fácil interpretar cuáles son esos entornos, pero fundamentalmente el físico, el social y el natural. El físico porque son nuestros espacios, donde trabajamos, el social que es todo el entorno en el que nos interrelacionamos y ahí podríamos volver a meter a las personas, pero en este caso las personas no como individuos sino como colectivos. Y luego también el entorno natural, que en estos últimos tiempos también está volviendo a tener más importancia y relacionado con el concepto de sostenibilidad del

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

propio sistema cultural y es que no somos solamente un sistema aislado de un entorno natural sino que estamos integrados dentro de él, y por consiguiente hay que ser sostenibles desde el punto de vista medioambiental.

Cuando hablamos de seguridad hacemos referencia a las vertientes económica y profesional, física y mental, y política y social; y a conceptos que tienen que ver con la ética, los valores, la responsabilidad, la gestión de personas y equipo, el compromiso personal y organizacional.

Cuando hablamos de sostenibilidad al que he hecho referencia que tiene que ver con las interrelaciones que podemos tener y deberían ser de carácter sostenible aquí hablamos de conceptos como gobernanza, corresponsabilidad, empatía, servicio público e interés general (o interés público, que es algo diferente) y transparencia y la rendición de cuentas.



En definitiva, este repaso del contexto de las interrelaciones en el sistema cultural es para haceros pensar en que vuestro trabajo se inserta dentro de un sistema cultural y sobre todo para que cuando hablemos de cuestiones específicas que tienen que ver con la salud, los cuidados o las atenciones que hay que tener con respecto a las personas, no perdáis de vista que estamos en un sistema mucho más complejo, que además está compuesto de muchos subsistemas derivados, y que por consiguiente hay que entenderlo como algo que tiene solución pero siempre parcial. Y aunque esto pueda ser muy frustrante, creo que es más honesto desde el punto de vista intelectual, pensar en eso que en hacer un cambio de sistema en global. Dicho de otra manera, aunque nuestra realidad sea bastante precaria, incómoda y a veces incluso nos lleve a situaciones límite, el sistema no va a petar, por mucho que algunos lo pensemos o lo digamos. Pero nuestro sistema cultural sí lo podemos ir modificando. Os explicaré otros conceptos relacionados con la adaptabilidad al sistema. A lo mejor puede ser útil que nuestras acciones las insertemos dentro de este esquema.

Podemos conseguir que un sistema cultural sea exitoso, eso significa que sea un sistema que se adapte, se renueve, tenga concepto de innovación, de resiliencia, de adaptabilidad, etc., y para que un sistema sea exitoso, en teoría de sistemas distinguimos varias claves, que son estas: la resiliencia, la autoorganización y la jerarquía. Todo sistema exitoso ante todo tiene que tener un concepto de resiliencia muy presente y

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

sobre todo bien enfocado porque la resiliencia, hasta ahora, a muchas de vosotras os suena como el concepto de adaptabilidad siempre en negativo: nos dan más trabajo y lo asumimos, nuestras condiciones se precarizan y lo asumimos y seguimos trabajando con cierta resiliencia en ese contexto. En cambio la resiliencia no es solamente esta, también es lo que ayudaría a que el sistema se adapte a su propia sostenibilidad y esto es a lo que tenemos que interpelar cuando hablamos de todas estas disfunciones que tienen que ver con la salud o los cuidados en el sistema.

Claves de un sistema cultural exitoso



Hay que recordar que la resiliencia no es inagotable. Hay un momento dado, si lo veis como un elástico, que por mucho que estiremos, eso ya no será elástico y acabará por romperse. En ese caso crearía una problemática dentro del sistema. Como tiene sus límites, hay que recordarlo. La resiliencia está bien, es necesaria, pero en negativo tiene un límite. También os recuerdo que nuestro sistema lleva un tiempo funda-

mentalmente enfocado a mejorar lo que en teoría de sistemas llamaríamos la productividad o la estabilidad: es decir, se ha enfocado a producir, pero no a mejorar su propia resiliencia en positivo y esto es lo que nos está llevando a situaciones como la que os sucede a muchas de vosotras, en que generáis y generáis, asumiendo y asumiendo y pocas veces generando o provocando o buscando esa otra resiliencia que correspondería crear para renovar o mejorar el propio sistema. En ese enfoque solamente productivista nos olvidamos de que tenemos que adaptar, modificar el propio sistema para generar los cambios necesarios para que el mismo se vuelva sostenible. Es decir, hay que trabajar en la resiliencia desde otro punto de vista.

En cuanto a la autoorganización, otra de las claves de un sistema cultural exitoso, hace referencia al hecho de que los sistemas exitosos son inteligentes, aprenden de sí mismos, reinvierten la inteligencia en sí mismos y se perfeccionan. Es, por ejemplo, lo que estamos haciendo aquí: esto es una forma de autoorganizarnos y de generar el conocimiento suficiente para mejorarnos como sistema. Esto siempre genera cierta imprevisibilidad y heterogeneidad que pone nerviosos a algunos otros elementos dentro del sistema, pero es necesario a veces generar estas prácticas. Destaco también que un sistema es menos autoorganizativo, menos inteligente, cuanto más se enfoca en la productividad, y a la inversa. Cuanto más se pierde en productividad o menos nos enfocamos en ser productivos, más ganaríamos en ser resilientes y más capacidad autoorganizativa o de inteligencia autoaplicada ganaríamos.

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

La otra clave es la jerarquía. Los sistemas exitosos siempre son ordenados. Me refiero al hecho de que, por ejemplo, si hablamos de un sistema cultural, dentro habría una serie de subsistemas que dependen: el de distribución, el de producción, y si queremos los dividimos mucho más, el de distribución en artes escénicas, el de difusión en música, etc. Y si lo queréis ver de una forma mucho más jerárquica podríamos hablar de, en relación con nuestras administraciones, el principio de subsidiariedad: las responsabilidades que corresponderían a la administración central, las del sistema cultural en su escala autonómica y luego a nivel local. Si hay un sistema elevado, de los que están arriba, y luego hay muchos otros subsistemas que ejecuta unas funciones, lo normal en un sistema exitoso es que dé libertad, permita que los subsistemas inferiores funcionen con cierta autonomía, para que así se generen una serie de dinámicas mucho más funcionales. En el fondo de lo que se trata es de que los sistemas que funcionan bien lo hacen porque desde la base funcionan bien, y empiezan a generar una serie de sinergias que se retroalimentan, tanto en autoorganización como en resiliencia hacia arriba. También señalo el hecho de que la jerarquía en realidad lo que procura es buscar un equilibrio entre el bienestar y las libertades y las responsabilidades de los subsistemas, con respecto al sistema general.

Esas serían las claves en las que puede ser útil pensar en el enfoque sistémico al tratar los problemas de salud y de cuidados.

¿Cómo mejorar nuestro sistema?

Quiero hacer una diferenciación, que puede ser útil, entre estos dos ámbitos: el sector público y el sector privado. Si bien los temas de salud son transversales y por supuesto compartidos dentro del sector cultural y con muchos otros sectores, sí que creo que para ir entendiendo la “y” de “uno y uno”, también cabe diferenciar entre sector público y sector privado porque las dinámicas son algo diferentes. Si bien actuar en el sector privado nos enviaría más a cambios en usos y a adoptar nuevas prácticas, constituir entornos laborales que garanticen la seguridad y la sostenibilidad, de forma colaborativa y solidaria... Todo nos envía más a la acción. Quizás en el sector público, la estrategia nos debería reenviar hacia otros lugares que tienen mucho más que ver con la *advocacy*, con la defensa del colectivo de trabajadores del sector público en el ámbito de la cultura, pero también nos puede llevar a cambios en las prácticas, a una actualización nuestra forma de hacer y, evidentemente, nos requeriría un cambio en la normativa, como muchas sabéis y reclamáis.

Rosana Corbacho: Qué exposición tan completa, con tantos niveles y tantas dimensiones en las que al final, ¿dónde estamos cada persona?, ¿cómo os sentís? Precisamente la definición de salud mental de la OMS dice algo así como que “la salud mental es un estado general, una sensación de bienestar y de poder afrontar los retos de la vida”, con mayor o menor éxito.

De alguna manera, es como que no estamos mal del todo. Hay algunas cosas que pueden ser difíciles en mi entorno, mi vida laboral, personal, pero siento que puedo superarlas o gestionarlas sin romperme. Entonces inclu-

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

so en la clínica, la salud mental no se entiende como algo individual, es un elemento completamente colectivo. Cuando se hace un tratamiento en psicología clínica se tiene en cuenta también qué es lo que está afectando a la salud mental, pero no solamente en negativo, qué falla, sino cuales son los puntos sólidos en que la persona se puede apoyar. A lo mejor tengo un diagnóstico de una crisis de ansiedad o un trastorno de estrés, en el que luego entraremos a hablar porque es lo más se ve en consulta este año y el pasado, y no solo vemos lo que falla en esa circunstancia de la persona sino que primero vemos lo que va bien, cómo es la red de apoyo, cuáles son sus relaciones interpersonales, si tiene satisfacción en algunos aspectos de su vida... Porque para poder trabajar lo que no funciona o no va bien, nos tenemos que apoyar donde hacemos pie, donde hay solidez.

Porque si no la tendencia general que tenemos incluso desde la educación, ¿a qué nos enseña? A buscar el fallo, lo que hacemos mal. Por ejemplo, ¿cuántas personas gestoras culturales vienen de la formación clásica o tienen una educación musical, con todo lo que ello involucra? ¿Cómo nos hablamos cuando tenemos una dificultad o cuando no llegamos a ese *deadline* (perdón por el spanglish), cuando hay un conflicto en el entorno donde trabajo, o si organizo un evento y no vienen suficientes personas...? La forma en que nos hablamos va a afectar directamente a cómo nos sentimos, cómo descansamos, cómo nos relacionamos con las personas y cómo nos enfrentamos al siguiente reto de la vida. Y por supuesto no empezamos desde cero, cuando llegamos aquí todos y todas tenemos un árbol genealógico. Siempre digo, en las cenas

de Navidad investigad vuestro árbol genealógico. Mi abuela, mi tía, mi hermana, mi madre, ¿cómo reaccionan? Eso es lo que traigo yo de casa, a nivel de educación, pero también a nivel físico. Cuando todas las personas nos enfrentamos a retos, cada uno viene con una carga, unos traumas y, ¿qué pasa también en el sector cultural? “Bueno, es que esto es entretenimiento...” ¿Cómo se percibe en la sociedad vuestros trabajos? ¿Qué piensa la gente de la vida normal que hacéis? “Estás en el sector público, trabajando en lo público, en cultura, qué suerte”, “¿y te pagan por eso? Si estás todo el día de verbenas y de conciertos”, “buah, qué interesante”. Y el problema no es lo que cree la sociedad sino también nos lo creemos nosotros, y cuando sufres y además te sientes culpable por sufrir, ¿qué efecto va a tener eso en el cuerpo, en las emociones, en el insomnio, en la ansiedad? Porque no hay nada peor que sentirse culpable por sentirse mal porque ahí entramos en un círculo vicioso.

Persona del público: Al oírte hablar estoy recordando situaciones que me han ocurrido a lo largo de mi vida profesional en que cuando tomas una decisión a la hora de contratar un grupo de música, teatro o lo que fuere, estás con una presión añadida de si eso gustará o no. Los que trabajamos en localidades pequeñas, te cruzas con mucha gente por la calle y he tenido experiencias positivas y negativas, aunque todo es positivo porque todo te enriquece, pero ha habido gente que se cambia de acera para decirte, “oye, lo de ayer, estupendo” o “¿de dónde has sacado esta porquería?, y encima habréis pagado tanto”. Cuando hay

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

un responsable político que quiere meter mano en todos estos procedimientos de gestión, al principio malestar porque piensas que te está usurpando tus funciones, pero por el otro lado llegas a un estado de relativa comodidad porque si no gusta, la culpa es suya.

Sobre todo, cuando es un evento de una cantidad importante tengo la sensación de que hasta que no pasa, se celebra y compruebas la aceptación del público mayoritario (aunque hay que contar con que habrá una parte a la que, hagas lo que hagas, no le va a gustar, por motivaciones políticas o porque no le caes simpático o lo que sea), se genera una situación de intranquilidad, no sé si llegaría a ser estrés o a lo mejor con el paso de los años ese estrés se va mitigando y con la experiencia dices, si gusta más o menos ya se verá. Con la contratación de un evento importante de cierta cantidad de dinero sí estás con una tensión añadida, porque como no guste me lo como con patatas. Es un elemento más que genera cierta tensión en nuestro trabajo del día a día.

Susana Corbacho: Muchas gracias. Qué interesante. Cuando tienes una responsabilidad tan grande como la cultura, como traer novedad, la creatividad, el arte, todo lo que mueve eso en la sociedad es una responsabilidad muy grande. También es importante no solamente preguntarnos cómo lo van a recibir, sino desde donde lo estoy haciendo yo, porque a veces las decisiones se toman desde “tengo miedo a que

me echen la culpa como el otro día en la calle”, entonces tomo la decisión desde una emoción de miedo o preocupación; y en otro momento a lo mejor dices, “siento honestamente que este es el mejor grupo que puedo traer en este momento aunque es un poco arriesgado”, entonces a lo mejor te lo estás tomando desde otro lugar, desde un valor o una actitud. Es importante ese cuestionamiento doble. Ver si tomo la decisión desde una presión externa o desde cómo lo va a recibir el público y por cómo eso me hace sentir, o si lo hago desde “yo estoy contento con mi trabajo, hay ciertos valores que son importantes para mí”.

Pero obviamente cuando ves la respuesta, cuando te echan la culpa porque no ha gustado, se ha gastado X dinero en eso y se ha hecho algo muy experimental que no ha gustado a la mitad, por supuesto que es un riesgo. Ese riesgo en la exposición de ser juzgados lo tienen tanto los artistas que salen al escenario como las personas que programan algo que sale ahí fuera, porque somos animales sociales. El bloqueo o el rechazo o el juicio externo es algo que a nivel fisiológico nos activa muchísimo. Ahí sobre todo te invitaría a hacerte tú para ti un recorrido: en qué momentos he arriesgado trayendo algo que yo sentía que era bueno para mi comunidad, para la sociedad, cómo me he sentido y qué personas lo han recibido de una manera o de otra, qué resonancia tiene eso en mí y qué resonancia tiene en la sociedad.

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

Iñigo Oses (moderador): Quiero ahondar un poco en algo que has comentado antes, pero que era curioso. En la precarización laboral siempre hay algo común que es cuánto aguantamos de manera natural por el hecho de que nos guste lo que hacemos. Puede ser extrapolable a otras disciplinas, pero aquí queríamos hacer esa reflexión de que igual venimos casi todos de un ámbito como el asociacionismo, de la rama más humanística, de artes con disciplina y con día a día y trabajo muy potente y miles de horas porque te gusta, y luego cuando das el paso y pasa a convertirse en tu trabajo eso lo aguantas porque estás feliz en ese entorno. O veíamos casos de deportistas de élite que llegan a los veinte o veintidós años y por una lesión u otra cuestión encuentran el refugio en la cultura, homóloga por estar diariamente machacándose con disciplina potente, sentir de repente en un bar tocando o en otro sitio la exposición pública porque la necesita como la necesitaba cuando hacía el deporte. Es decir, somos un poco kamikazes de nuestro propio funcionamiento o de lo que nos gusta. Yo admiro muchísimo a David por una cuestión: él trabaja en una cosa, pero hasta ahí, sabe separarlo. Me ha encantado. Me ha dado muchísima envidia. Explícame esto porque creo que es la parte esencial de lo que hacemos: separar lo que hacemos de lo que deberíamos hacer. Esto lo hemos visto como algo común.

David Márquez: lo que dice Iñigo es que durante un tiempo, como algunos sabéis, estuve relacionado con las artes escénicas, por lo que he estado trabajando muy directamente con artistas ya sea acompañándoles en producción o en difusión o también desde el punto de vista de programación. Sabéis que este mundo, el de las artes escénicas, y en particular el de la danza, es un mundo que se nutre de personas que entrenan todo, que siempre piensan que lo que hay que hacer hay que hacerlo con pasión. Yo cuando llegué a trabajar a este mundo, venía de otro lugar, de las ciencias políticas, de un master de gestión cultural, y a mí me interesaba era hacer gestión de la cultura. Acabé en la danza por accidente, y menos mal, porque a mí personalmente lo que me apasionaba era la música contemporánea, y ahí hubiese muerto en la miseria, porque en este mundo ese terreno es todavía más pequeño. Pero como tomé la buena decisión, o la vida me arrastró hacia la danza contemporánea y no a la música contemporánea. Ahí me llevé un baño de realidad de que estaba trabajando en algo que era por accidente, que me interesaba pero que no me apasionaba, y desde entonces yo me repetía a mí mismo que a mí ese mundo me gustaba, me interesaba, pero no me apasionaba, y que yo lo que hacía era trabajar, dedicarle el tiempo adecuado, probablemente más del que me correspondía y me pagaban, pero llegaba un momento dado en que yo lo interrumpía y mis pasiones o intereses, muy amplios, los empezaba a desplegar por otras partes. Y eso siempre lo he tenido muy claro a lo largo de mi vida y

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

vida y cuando lo comentaba preparando esto, me decíais que era la clave.

No sé si deciros que yo me siento bien. A lo mejor precisamente por eso. Aunque uno va pasando vicisitudes a lo largo de su vida, pero creo que soy consciente de ese cortafuegos que puse en su momento y me he permitido preservar mi propia salud mental en este caso, pero sobre todo también mi bienestar en general. Y no vincularlo exclusivamente al éxito profesional porque aunque esté expuesto a él no dependo exclusivamente de él en este sentido.

Rosana Corbacho: en cuanto a la pregunta que nos hacías, si somos gestores culturales de la localidad donde vivimos es como estar siempre evaluado, no puedes desconectar en tu tiempo libre porque te van a preguntar, y con el cargo que viene de trabajar en lo público, es una responsabilidad y un peso que me da la impresión de que no puedes quitarte. En el tiempo libre hay que ir a otra localidad, comentan por aquí.

Estoy aquí porque trabajo en la industria de la música, ahora como psicóloga, pero he pasado por muchos roles, en sellos discográficos, festivales, etc., yo antes me cogía vacaciones para trabajar en festivales y al mismo tiempo estaba estudiando, y hace cuatro días me atropelló un taxi en Sevilla y estando en el suelo sin saber si me había roto algo, lo

primero que pensé fue “no pienso cancelar nada”. Y soy psicóloga. Y enseño límites. Esto es una muestra del tipo de sensación de estar involucrada con el trabajo, el no separar, no poner límites, no tener otras pasiones. Decimos, “esto lo hago, que además me gusta, ya he visto a gente, he socializado, ya tengo mi ratito de ocio...” Encima, por lo que me comentáis, tampoco pagan las horas extra de estar trabajando más todavía en el evento que habéis programado. Ahí si el lunes tienes que estar trabajando, o el martes, sin tener tu día libre de descanso, de desconexión, viendo todo el *feedback* de todo el mundo que te escribe, ¿en qué momento descansa el cerebro y el cuerpo, y las emociones? ¿En qué momento hacemos un parón y hacemos algo que no tenga que ver nada con lo que trabajamos?

Porque si ya de por sí hay un vínculo muy fuerte con el compromiso de traer la cultura, mejorar la sociedad y todo lo demás con la responsabilidad de que es dinero público, que me están pagando mi sueldo... Pero el sueldo se paga por las horas de trabajo y luego tiene que haber un descanso, pero el descanso no solamente en horas libres, porque lo importante es, en ese tiempo libre, ¿qué hacéis con el tiempo libre? ¿Qué elegís? ¿Estar con vuestra familia, amigos, tenéis alguna actividad de ocio que no tenga que ver con el trabajo? Porque precisamente en una de las teorías de Paul Gilbert muy interesante habla de los tres sistemas que tenemos. Uno de ellos es el sistema de alerta, el que tiene que ver con el defender, luchar, enfadarme, como el que nos habla más alto

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

porque es un sistema que nos protege. Luego está el sistema de estar concentrado en algo trabajando, cumpliendo objetivos, completando las listas de cosas para hacer, que tiene que ver con la dopamina. Mucha concentración, productividad... Y estos dos se unen, porque soy productivo y me entra un email en mayúsculas el título y de repente el sistema de alerta. En la naturaleza normalmente cuando entra el sistema de alerta, sube y luego baja, y podemos soltar el estrés, equilibrar el cortisol. A día de hoy el número de emails que tenemos ya nos va a desatar el sistema de alerta.

David Márquez: Pero no solo los emails.

Rosana Corbacho: Los emails, el móvil, el reloj con todo... Eso por un lado. Y aparte todo lo que se activa de esos sistemas simplemente con los pensamientos. No es el tiempo que estoy trabajando sino el tiempo que estoy pensando en el trabajo: fuera del trabajo, a la hora de dormir, duchando a los niños...

Y, ¿cuál es el tercer sistema? El descanso. Es el *soothing system*. El sistema de relajación, de conexión, el que tiene que ver con la oxitocina y con el sistema opiáceo que tiene el cerebro. Este nos ayuda a bajar, descansar, sentir conexión, una sensación de bienestar. Este sistema es

el que tenemos más pequeño. Ahí entrarían todas las actividades que hacemos por el simple placer de hacerlas. Yo he tenido pacientes en consulta que me han dicho, “tengo un día libre, lo he conseguido, y tengo una lista de cosas para hacer en mi día libre”. Y yo: ah. ¿Qué sistema activas ahí otra vez? El de concentración. Y me dijo, “bueno, al final acabé haciendo una tarta para mí porque a mí pareja no le gusta”. Y fuimos repasando esas sensaciones de hacer la tarta que no estaba en la lista, y era la única cosa que había hecho en sus vacaciones, obligada prácticamente.

Y, para terminar, cuando las personas vienen a consulta por estrés o burnout, o estar quemado, pero quemado clínicamente, no vienen cuando están con todo el estrés, vienen después de irse de vacaciones, de los sitios más paradisíacos. Me cuentan las vacaciones, me dicen que qué bien en las vacaciones y luego se ponen delante del ordenador con tres mil emails pendientes por haberse olvidado de desconectar y vuelven al mismo entorno donde el sistema nervioso ha estado en alerta todo el rato y vuelven los mismos síntomas. Hay un choque fuerte. Por eso es importante que se sepa que si hemos llegado al punto del burnout, no se quita con unas vacaciones, lo siento.

David Márquez: lo cual me lleva también a mí a incidir en una parte de los mensajes que había intentado esbozar con mi presentación, y es el he-

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

cho de que es fácil pensar en que si cambiamos el sistema todo va a ir a mejor. Pero los sistemas, como he dicho, no se cambian, se transforman y la idea es transformarlo lentamente. La mejor forma de transformarlos lentamente, es mejorar los mecanismos de resiliencia o al menos los que nos interesan a nosotros, es incidir en el entorno. Creo que va en línea de lo que estás diciendo.

Todos sabéis que, a lo largo de la vida profesional, probablemente hayáis hecho algunos cambios importantes, o hayáis hecho cambios significativos y la mayor parte de las veces habrán venido dados por algún cambio radical o sustancial en el entorno: porque os habéis cambiado de ciudad, porque os habéis lesionado y cambiado de trabajo, etc. Es a lo que yo interpelo cuando después de diagnosticar que tenemos un problema dentro del sector cultural con la salud de nuestros trabajadores. Quizás no es una cuestión de empezar a cambiar todas las leyes, que sí algunas, pero hay que ir generando algunos otros cambios en ese entorno de trabajo y quizás es algo que nos corresponde de imaginar colectivamente porque cada entorno es muy particular. No es lo mismo el entorno de alguien que trabaja en una institución cultural en Pamplona, que el de un pueblito en algún valle y por no hablar de alguien que trabaja en la industria cultural a nivel de Sony, que alguien que está en una asociación y hacen música entre amigos y que más o menos vive profesionalmente de ello. Si esos cambios hay que producirlos, y hay que producirlos en unos entornos y todos los entornos son diferentes,

quizás podemos aplicar una inteligencia colectiva para intentar ver qué cambios podemos generar en nuestros entornos profesionales, sobre todo teniendo en cuenta que hay una cierta homogeneidad dentro de todos vosotros, que estáis dentro de la administración pública local, para generar esos cambios que sean propicios a nuestra propia realidad.

Rosana Corbacho: Me interesa mucho el tema de la resiliencia. Como David decía, la resiliencia no es solamente la resistencia que muchas veces se entiende, o incluso peor todavía “veo lo bueno de lo que me ha pasado”, que eso sí que es en la superficie, he sobrevivido. Eso no es resiliencia. La resiliencia tanto a nivel individual como a nivel sistémico hablamos de que a partir de una ruptura o de un evento traumático, no solamente he sobrevivido y me he mantenido, ¿qué he aprendido acerca de quién soy?, ¿cuáles son mis valores?, ¿qué ha sobrevivido en mí?, ¿en qué me he apoyado? Muchas veces en los primeros análisis que se hacen en terapia, se dice, ¿cuáles son los elementos más positivos y más negativos que te han marcado en tu vida? Y en esos elementos también podemos ver cuáles son los valores. “De esto que me ha pasado a nivel personal o profesional, en la oficina, en el ayuntamiento...”, o donde cada uno trabaje, “¿qué he aprendido yo ahí de mí?” A veces es, “hubo un conflicto, lo pasé fatal, tuve que coger una baja y ahí aprendí

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

que cuando escucho a mi cuerpo mejoro mis relaciones interpersonales”, o “para mí la autenticidad y honestidad son valores que me ayudan a trabajar y relacionarme mejor”. Cuando basamos más el valor en los valores, valga la redundancia, en vez de en el producto, lo que sale de nosotros, lo que aportamos a la sociedad, a nuestro trabajo también va a ser mejor. Y de alguna manera hay una separación entre el producto y la persona y nos da más resistencia de la buena.

David Márquez: ¿Os acordáis de cuándo empezamos todos a hablar de este concepto de la resiliencia y fue algo muy generalizado? Se convirtió en vox populi en la crisis de 2008 y se decía que el sector cultural, pese a la merma de los recursos y la crisis económica se ha mostrado muy resiliente. Igual lo hemos vuelto a hablar durante la pandemia, otra crisis. Durante la pandemia empezamos a decirnos que el sector cultural ha sido muy resiliente y ha resistido bastante bien el envite de la crisis pandémica. Sin embargo, el riesgo está en el hecho de que esos mecanismos de resiliencia que inicialmente son muy positivos y mejoró datos tanto en 2008 como en 2020, rápidamente se transforman, porque están muy enfocados a la productividad, a la obtención del producto, en lo que serían resistencias. Es decir, mecanismos de protección de unos funcionamientos típicos del sistema para producir, pero no para cambiar, porque si os dais cuenta, todo lo que ha ocurrido con la resi-

liencia en esas dos crisis, no nos ha llevado a un mejor posicionamiento, en tanto que sector cultural, sino que nos ha debilitado, porque de lo que estamos hablando aquí y muchos de los problemas que tienen que ver con nuestra autopercepción o nuestra aceptación tienen que ver con el concepto de cómo nos ve la sociedad o el papel o la relevancia que tienen la cultura en el conjunto de la sociedad.

Por eso digo que sí, hemos generado una serie de mecanismos de resiliencia en momentos críticos pero eso no nos ha llevado, no ha transformado, hacia lo que deberían ser unos cambio de valores o cambios en el sistema que nos coloque en otro lugar, sino todo lo contrario. Han sido mecanismos de resistencia para hacer que el sistema cultural sea mucho más rígido, más enfocado hacia la propia productividad del mismo. Y esto podemos entrar a juzgar si es positivo o negativo. En realidad tiene unas consecuencias positivas, que efectivamente seguimos generando servicios al ciudadano, productos que vendemos, etc. Pero en el fondo hemos perdido una pequeña batalla, no digo si hemos perdido la guerra, sobre la relevancia o la proyección futura de nuestro sector a medida que hemos perdido una serie de valores en el intento de ser resilientes.

Iñigo Oses (moderador): leyendo a Remedios Zafra, dice, “el cuerpo te dice frena, cúrate, mientras el mundo contemporáneo te dice médica-

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

te, produce”. Os iba a preguntar un poco por el efecto de la medicación que os encontráis. Me gustaría que hablaras del perfil que acude a tu consulta, que nos va a sorprender. Y luego ese factor de la medicación y de la normalización de la medicación que hemos asumido para dar respuesta a la autoexigencia.

Rosana Corbacho: La medicación y la automedicación al final va de la desconexión con el cuerpo y con las emociones. Si tengo mucho cansancio porque tengo insomnio y me tomo tres cafés y luego me da ansiedad y luego tomo lo que me ha mandado el médico, benzodiacepina, que recetan muchos médicos, ¿qué estoy haciendo ahí? Estoy tapando. A lo mejor consigues ir a trabajar porque no quieres pedir la baja todavía pero lo que pasa después, es que llega un momento que el cuerpo... yo siempre digo que primero nos habla y si no lo escuchamos, grita, y si no lo escuchamos, se para. Con todas las consecuencias que hay; realmente hay que hacer un esfuerzo dentro de esa rigidez de los sistemas donde estamos resistiendo.

Estamos aguantando, que no tiene que ver con creciendo. Crecer es diferente. Crecer es flexibilidad, adaptabilidad, extenderme, escucharme, escuchar a los demás, a las necesidades del entorno, de mi pueblo, de mi sector, de la cultura, pero también escuchar las necesidades que tengo yo. Entre la automedicación, la medicación que nos dan y ese

miedo que tenemos a mostrarnos vulnerables cuando hay algún tipo de debilidad, lo que tendemos es a que no se me note, a no decirlo, a no compartirlo, a no hablarlo, y aquí no invito a que contemos a todo el mundo los problemas que tenemos o hacer un pleno en el ayuntamiento para hablar de que tengo ataque de pánico. Pero simplemente con el hecho de poder abrirnos a si yo veo un compañero que está preocupado, que hay signos de problemas de salud mental, esa evitación que hacemos de tener “la conversación incómoda”, nos aísla a nosotros y a la otra persona. Cada vez que tendemos la mano y decimos, “¿nos tomamos un café...?” Bueno, si está con ansiedad no le invitéis a un café, mejor una tila. Pero, “te he visto, el otro día faltaste, ¿estás bien?, ¿quieres dar un paseo?, ¿vamos a comer fuera en vez de delante del ordenador?” Esa conexión o tender la mano hace que segreguemos oxitocina, el *soothing system*, el del buen rollo, el de las conexiones, el que nos ayuda a protegernos del estrés. No solamente es bajar la carga laboral y cambiar el sistema, que necesita un cambio, pero primero estar tendiendo la mano a otras personas y la escucha activa de lo que les pasa a los demás es bueno para el ambiente en el que estás viviendo.

Cuando hay grupos políticos diferentes y de repente cambian, también puede haber ciertas fricciones que lleven muchos años y no querer mostrar lo que me pasa, o me siento culpable por estar estresado cuando soy el de cultura en vez de otra cartera. Nos pasamos media vida intentando mostrar la cara perfecta, rígida.

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

Muchas veces, cuando te encuentras a alguien por la calle y dice que todo le va bien, que tiene la familia perfecta y tiene un perro superbién educado, que se acaba de comprar un coche, que le ha venido superbién la pandemia... Y luego encuentras a otro que lo ha pasado bastante mal, que está preocupado, que ha empezado terapia, que le da cosa contártelo pero que te lo va a tener que contar.... ¿Con quién quedas a tomar el café? Por eso es el miedo que tenemos a mostrarnos vulnerables y realmente es donde se crean las conexiones. Siempre desde el respeto de uno mismo y de una misma. Comparto hasta donde me siento segura, no hace falta *over expose yourself*... Otro spanglish, quitadme el micro.

David Márquez: Me gustaría volver al esquema que os he presentado porque los conceptos que ha desarrollado Rosana quería que los vierais en el concepto sistémico.



Cuando está diciendo que tenemos que hablar de los problemas, que los evidenciamos las cuestiones personales en el ámbito público, siempre en un entorno de seguridad, quería que lo vierais en estos conceptos que he dado. En realidad, es teoría de sistemas, no estamos hablando de cosas inventadas sino que llevan mucho tiempo contrastadas. Me hace reflexionar porque veis que sin haberlo preparado, estamos haciendo una traslación del ámbito personal ámbito más general. Hemos empezado a hablar de este enfoque sistémico porque en el fondo el cuerpo humano ya en sí un sistema, probablemente de los más complejos que existen en la naturaleza. El cuerpo sabe cómo reaccionar, etc. Esa lectura del cuerpo humano también nos podría llevar a pensar en nuestro sistema cultural porque en el fondo funcionan con lógicas muy parecidas. La teoría de sistemas es personalizar esos patrones objetivos en los diferentes sistemas, ya sea en el natural, tecnológico, inventados, informáticos, etc.

En definitiva, si hablamos de cómo mejorar las interrelaciones y nos daba claves sobre cuidados, seguridad y sostenibilidad, ya veis que en definitiva son conceptos transversales los unos con los otros. En el fondo cuando hablamos de que hay que hablar de los problemas personales, es buscar otro método de resiliencia dentro del sistema que hasta ahora no lo habíamos buscado, o como que este tema no nos interesaba para nada para corregir algunas disfunciones. Pero si ahora lo queremos hacer, es para cambiar cuestiones del entorno, para generar entornos más seguros, para buscar nuestra propia sostenibilidad, etc.

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

Persona del público 2: A mí me parece muy bien y muy importante, y fundamental, todo este tema de los autocuidados de cada uno, pero aluciné cuando vi la presentación del estudio del Ministerio y se citó explícitamente el sector cultural. Cultura está más allá de estos componentes personales y tiene que ver con el tema de la precariedad, que está en el sistema de la administración pública. Entonces, tiene que ser una cosa que complementa a la otra. Esto ayuda y mucho, y más si es compartido, y por eso estamos aquí.

David Márquez: Es un reto pero es bueno movernos viajando del enfoque personal, que es la base de lo que hablamos hoy aquí, y abstrayéndonos al enfoque general. Y, particularmente, diferenciar entre lo público y lo privado, porque es verdad que en la administración pública el problema existe. Y ahí os lanzaba una pregunta porque no sois los únicos los funcionarios dedicados a la cultura, sino que como sabéis todos aquellos otros servicios públicos que tienen que ver con los cuidados son los que más deteriorados están: la sanidad, la educación... con claridad. Ahí es cierto que la función pública tiene una disfunción que habrá que corregirla. Efectivamente habrá que ir a trabajar en cuestiones de normativa, pero además de la normativa tenemos que contemplar que el problema es mucho más complejo y que no solo con la normativa vamos a resolver cuestiones de visibilidad social, exigencia, relevancia,

autoexigencia, frustraciones, biografías, bagajes, etc. Pero tenemos que empezar también por algo objetivo, evidentemente.

Persona del público 3: Estoy totalmente de acuerdo con lo que decís. Y creo que es fundamental que lo pasemos al ámbito de lo sectorial y no quedarnos tanto en lo personal, y más en este mundo neoliberal en el que el “yo” es lo más importante. Y creo que hay algo que hay que decirle a este sector, que es que la configuración que tiene este sector, no solamente es la gente que configura lo público donde está surgiendo esto, sino que la configuración de lo privado dentro del sector cultural está mirando hacia lo público porque el máximo cliente es lo público; es un sector muy interdependiente. Cómo este sistema para de alguna manera “irresponsabilizar” la falta de políticas que tenemos que sufrir día a día genera mandos intermedios, que son la mayoría de técnicos y técnicas que están aquí y que, sin un programa, plan, leyes, normas definidas, tienen que vagar o tirar en el día a día gestionando y evaluando aunque luego esa evaluación la tengas que hacer en común con quien fuera.

Pero ese mando intermedio dejamos visibilizar la conexión que tenemos hacia arriba y hacia abajo y la responsabilidad muchas veces se queda en la burbuja de esos mandos intermedios y podemos decir que el sistema no cambia porque la información llega pero no presiona ni hacia arriba ni hacia abajo para que las cosas vayan cambiando. Es un

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

sistema que se perpetúa en su manera de actuar porque esos mandos intermedios, y también en lo privado es lo que pasa, tienen que atender a decisiones arbitrarias de los políticos. “Pues mete eso en presupuesto”, “¿por qué?”, “porque lo digo yo”. Y no está puesto en ninguna ley ni ninguna norma. “Y a partir de ahora vamos a hacer no sé qué...”, “¿por qué?”, “porque sí”. Y esto se evidencia en el día a día, pero no solo en lo público sino también en lo privado.

Entonces, ¿qué pasa con esos mandos intermedios? Que es caldo de cultivo para el *burnout* y para todos los anglicismos que le quieras poner, le caben todos en esa mochila. Entonces creo que tenemos que hacer un cambio, que igual sí es personal, pero que lo tenemos que hacer colectivo y aquí en KUNA lo podemos hacer, y es ser conscientes de que formamos parte de un sistema. La resiliencia, la plasticidad o flexibilidad que tenemos que tener hacia los cambios tiene que tener resistencia, aunque no nos guste la palabra, porque tiene que haber resistencia colectiva a decir, “hasta aquí, y de aquí no se pasa porque estos son los mínimos”. Y empezar a hacer trabajos como una carta de políticas municipales de cómo trabajar, intentar hacer definiciones que de alguna manera hagan que la responsabilidad no tenga que caer solo sobre una persona. Y a veces la responsabilidad también cae ante una compañía: “es que no ha venido nadie porque este espectáculo es muy malo”, pero igual no, igual es porque no hay unas políticas de públicos, unos trabajos realizados en el municipio...

Entonces si hay una responsabilidad siempre tienes un dedo acusador,

bien seas la técnica de cultura del municipio, el responsable de la compañía o lo que fuera, pero siempre hay este limbo que no está definido, y siempre desde la indefinición tienes el dedo acusador, que siempre te marca a ti. Y eso es un punto del que hay que curarse. Y no tengo ni idea de cómo. Me he quedado con una frase del compañero: “lo que YO decido, si no les gusta, ME lo como”. Y ese tipo de frases en primera persona del singular lo decimos todo el rato. Es muy significativo de cómo está la realidad.

Rosana Corbacho: Es superinteresante ver en qué nivel nos estamos moviendo y ver de dónde viene el estrés, que no es solamente lo que yo padezco sino el tipo de tensión, y puede venir desde arriba, desde abajo, por el tiempo... Y también qué es lo que tenemos que hacer para fomentar esa resistencia positiva, de qué está hecha. A veces de lo que tú decías, de límites: “yo doy hasta aquí”. Si me presionan porque me van a echar porque soy técnico, porque hay un porque sí y hay esa lucha de poder, hay un momento en que los límites están muy cerquita de la integridad física. Y a veces surge en forma de me tengo que coger una baja o me tengo que cambiar de trabajo. Vamos a intentar poner esos límites. En la medida de lo posible que haya unos límites claros, y sin van de arriba hacia abajo en el modelo jerarquía, pues maravilloso. Y dentro de esos límites podrá haber flexibilidad. Depende de la particularidad de la persona, del individuo, del sistema, del programa o del año en el que esté. Pero hace falta unos límites para poder sentir segu-

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

ridad y para poder tener cierto margen de actuación. Si estoy todo el rato defendiéndome porque todo el rato me están acusando, ¿cómo voy a sobrevivir o a producir o a crear algo que tenga que ver conmigo, con lo que quiero aportar o con lo que me pidan en el trabajo o con lo que creo que es bueno para la sociedad?

Entiendo que hay cosas que no dependen de uno mismo. Si está montado desde el sistema, tenemos que cambiar el sistema. Pero también ver cómo nos está afectando y hasta qué punto. Y sobre todo para darnos cuenta cuanto antes; eso es lo bueno de los límites, el poder expresarlos y reclamarlos lo antes posible. Al final le vamos a dar algo mejor tanto al trabajador como a los compañeros, como a la sociedad si nos sentimos seguros y estamos en una organización que sea beneficiosa.

Iñigo Osés (moderador): mientras seguís levantando manos y participando, hay una reflexión que es que, si hubiéramos sido ingenieros de caminos, por decir algo, que se dedicaran al sistema cultural, ¿hubiéramos llegado a este punto? Es muy probable que no, porque no hay esa ligazón personal, esa motivación extra, esa autoexigencia, de estar aguantando carros y carretas para que todo salga adelante. Si hubiera habido una separación más natural, los ingenieros de caminos se habrían parado y habrían dicho, si esto no se puede hacer así nos paramos todos en bloque y hacemos todos lo que sea. En nuestro caso, en nuestros pequeños Reinos de Taifas, cada uno hemos hecho la guerra

por nuestra cuenta y no se ha podido mejorar eso. Hablo de lo público, pero esto implica también a lo privado, de una manera natural porque quien necesita de manera diaria a Rosana está en lo público, en lo privado, y en los ámbitos más insospechados. Eso quiere decir que todos estamos implicados en ese sistema pero que no hemos sabido gestionar, precisamente siendo gestores, o canalizar la queja.

Creo que estamos en este punto porque, así como cuando falla un servicio como pueda ser el de educación y al día siguiente vaya la ciudadanía con una pancarta exigiendo, con cartas al director, nosotros nunca nos hemos dado valor a nosotros mismos o hemos creído que nadie va a venir a salvarnos ni a poner en valor lo que estamos realizando. Esta pata de dar el valor a la cultura, que me parece muy importante y la tenemos muy abandonada, hace también que pervirtamos más nuestro trabajo y nos hagamos autoexigirnos más y no salir hacia la sociedad, con quien más contacto tenemos y con quien estamos trabajando. Es una paradoja un poco complicada, pero creo que va por ahí.

Al menos, de salida, veo que estamos aprendiendo fijándonos y adaptando o copiando lo que otros ámbitos han hecho para funcionar y cambiar lo más difícil de cambiar que hay, que es la administración pública, quien tracciona todo lo que es la sociedad hoy en gran medida y que es realmente donde menos posibilidad o más dificultad de innovación vamos a encontrar siempre. El otro día en un foro nos hablaban de reinventar las organizaciones. Precisamente ahí toda la innovación venía desde el lado privado, no aparecía ningún ejemplo desde el lado pú-

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

público.

Persona del público 4: Estoy de acuerdo con Íñigo. No le damos valor a nuestro trabajo como gestores culturales o gestoras culturales. Pero Rosana, dices todo el rato, los límites; en nuestro caso en la administración pública, que hemos sacado una oposición y ya nos tocan días canosos a algunos, los límites están dados por el nivel de oposiciones que saquemos, el A, el B o el que fuere. Pero luego esos límites no solemos hablarlos y somos chicos y chicas para todo. Yo llevo ocho meses de baja; volví de una de mis vacaciones idílicas y me puse ante el ordenador y no podía porque vivía agotada. Y sigo de baja. Tengo un concejal que sigue a pesar del cambio de legislatura, con el que me llevo muy bien y viene del sector de la música o sea que me comprende perfectamente, pero está 24 horas trabajando y entonces suma, suma, suma... Ahora que llevo ocho meses y estoy trabajando con psiquiatra y psicólogo, no sé cómo lo voy a hacer. Porque yo pensaba meterme en un cuadrante y que no me saliera de ahí, porque a la secretaria por mucho que se le ocurra hacer una zanja, no va y se mete en la zanja, pero nosotras sí. Sea lo que sea tenemos que hacerlo, horarios continuados, sin descanso y sin nada. Y me encuentro en un momento en que, ¿cómo le pongo límites o cómo me pongo límites yo a mí?

Rosana Corbacho: Muchas gracias por compartir esto. Nunca quiero poner la responsabilidad completa en la persona. Hablamos de la parte del sistema, de cómo está montado, de lo que hemos sufrido con la pandemia y de cosas que no podemos evitar. Cuando se pasa por una experiencia de *burnout*, hay cierta culpabilidad, presión, miedo, a cómo voy a volver yo ahora a esto y todo lo que tiene que ver con problemas de salud mental de alguna manera siguen llevando de modo implícito el “es culpa mía no estar mejor, debería estar de una manera o de otra”. Incluso el poder decir, no quiero estar tanto tiempo de baja porque estoy cargando a mi compañera con un trabajo, ¿qué van a hacer?, necesito estar ahí. El tiempo de rehabilitación que se necesite es importante tomárselo en serio, es como si tenemos que pasar una quimioterapia. Nadie se pone a ir a trabajar por tareas pendientes por no sobrecargar a la otra persona, porque te va la vida en ello básicamente. Esto es igual. Todo el proceso de rehabilitación que se hace cuando tienes una rotura de un hueso, con cualquier cosa... hay que tomarse en cuenta que es lo mismo con el *burnout*. Si yo tengo que volver por presiones externas o internas a mi trabajo, puede que me esté arriesgando a tener que jubilarme anticipadamente porque no puedo con esa presión. Y no es culpa tuya, eso es importante.

Son muchos años acumulados, ahora el proceso por el que pasas, el médico, el psiquiátrico, la reestructuración... y la parte de los límites que tú reclamas, por ejemplo, el “no sé poner límites externos”, muchas veces nos tenemos que arriesgar a que las otras personas sientan, piensen, critiquen o se enfaden o lo que haga falta. Pero el poner por

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

encima de todo primero tus necesidades no es un hecho egoísta. Incluso si os vale, que a veces ayuda, pensar que “yo tengo que poner límites para poder hacer mi trabajo, quiero poner este límite porque quiero durar aquí hasta los 65, porque es parte de ser profesional”. “Siento si te enfadas, siento si...”, lo que sea. El poder arriesgarnos a que las otras personas sientan también enfado, frustración, y es duro, claro, porque llevamos muchos años sin ponerlos. Y da miedo poner un límite.

Cuando yo estaba trabajando en una agencia, llevaba artistas, cantantes... Y uno de los primeros límites que tuve que poner fue “no me voy a ir a las once de la noche a casa todos los días desde la oficina porque me levanto a las cinco de la mañana para estudiar, y no sé ni a dónde estoy mandando a un artista haciéndole los vuelos; tú sabrás si quieres que acabe en París o en Perú”. Aparte de decir, “yo quiero durar en este sitio, no quiero tener que irme a la carnicería a trabajar porque tengo menos presión”. Perdonad por la insistencia, pero veo muchas personas que tienen *burnout*, y que son músicos de clásica en orquestas y dicen, “he conseguido mi plaza pública, por lo que llevo luchando toda la vida para sentir que tengo cierta seguridad y llego ahí y el cuerpo empieza a resquebrajarse. Y tengo un ataque de pánico y no puedo hacer otra cosa”. Entonces vas al médico y tienes que tener una baja durante un tiempo. Es importante tomárselo en serio porque es serio. Primero, compasión con lo que te está pasando, eso es lo que más ayuda.

Persona del público 5: Lamentablemente, lo que acabamos de escuchar de esta compañera pensaba que se habían superado estas circunstancias. Recuerdo en los inicios de la creación de KUNA, que la casuística era muy similar entre todos los socios y socias porque realmente, como alguien ha comentado también, cada ayuntamiento era un pequeño Reino de Taifas, en que dependía mucho de las circunstancias y las estructuras orgánicas que tuviera cada uno de ellos. En los ayuntamientos de poblaciones pequeñas lo de cultura es un cajón desastre, entonces en vez de que el organigrama municipal se adapte a los puestos de la estructura profesional del ayuntamiento es al revés. Los trabajadores nos adaptamos al organigrama político que se crea en cada legislatura. Por ser un poco más positivistas, porque realmente el problema es serio y muy serio, creo que tenemos que tener un poco de esperanza de que lo tendremos que superar entre todos y todas. En los inicios era mucho más complejo, porque era una profesión de reciente creación que había que justificar la necesidad de nuestro trabajo. Nadie cuestiona al secretario del ayuntamiento, a la interventora, al arquitecto, pero el coordinador de cultura, ¿este qué va a hacer? Afortunadamente eso en la gran mayoría se ha superado, pero sí que hay personas que todavía, lamentablemente, están sufriendo esa injusticia.

Muchos de nosotros y nosotras hemos pasado por eso. Crear carteles, poner sillas... hasta he ejercido de carbonero porque tenía en el centro cultural una caldera de carbón. Cuando me contrataron a mí, quitaron al conserje que había, que era el enterrador municipal. Quiero con esta anécdota dar a entender que yo en mi caso personal eso lo hemos su-

Una revisión crítica al estado de salud del sector cultural

perado, afortunadamente, pero lamentablemente hay todavía casos. Como decía, nuestra profesión, de reciente creación, veinte o treinta años, era cuestionada en muchos municipios, sobre todo en los pequeños. Añadiendo que además es unipersonal, como es mi caso. En municipios mayores tienen dos o tres técnicos u otra jerarquía pero distintos técnicos que trabajan ahí. ¿Qué pasa cuando te vas de vacaciones o una baja prolongada? Lo de los correos es algo que me supera. Es yo me lo guiso, yo me lo como. Si te vas de vacaciones no tienes nadie que te saque la tarea, y cuando vuelves tiene lo que no has hecho durante las vacaciones más lo que te viene ahora, con los brazos de la administración, etc. La tecnología, sí, ha ayudado mucho pero también a trabajar más rápido y más. Afortunadamente habrá que repensarlo para que no genere mayor estrés a la hora de realizar nuestras tareas.

David Márquez: Para concluir, os diría que como administración pública no estáis solos, no es cuestión solo de los técnicos de cultura de la administración local. Esta es una de las grandes calabazas, ni siquiera es un melón, que hay que abrir a nivel estatal: la modernización de la propia administración. Con lo cual os animo siempre a unir vuestra reclamación a una reclamación mucho más amplia, siempre y cuando la vuestra esté lo más fundamentada posible. También os diría que si mal estáis en la administración local, no os podéis ni imaginar en algunas otras administraciones como la central; es un auténtico desastre. Esto me lleva a deciros que, si miramos a nuestros entornos o contextos políticos y administrativos cercanos, los debates en Europa de estos temas

no están tan presentes como en nuestro país, curiosamente. En el diagnóstico también tendríamos que tener en cuenta esto: ¿por qué aquí más que en otros lugares? Si bien las interrelaciones en Europa preocupan, preocupan por otra de las variables, por lo del entorno, los procesos, todo lo que tiene que ver con sostenibilidad, etc. Y eso quizás tiene que ver con los temas de cómo está configurada nuestra administración o cómo hemos configurado el sistema de cultura en nuestro país, que depende fuertemente de la administración pública, una administración pública que hemos ido improvisando a lo largo de los últimos cuarenta años. Está bien, hemos aprendido, hemos tenido mucha capacidad como latinos que somos de improvisar y de mejorar nuestro sistema pero que ya es hora de hacer una reformulación o un reset.

Por un futuro saludable e igualitario

Neus Albertos

Consultora y asesora en la preparación de proyectos de formación en igualdad y feminismo para instituciones municipales y autonómicas, entre ellas el Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde) y el Instituto Navarro de la Mujer.

Diplomada en Trabajo social por la Universidad de Valencia, Agente de Igualdad (Máster de la Universidad de Valencia), experta en género e igualdad de oportunidades, formadora, asesora y gestora de proyectos europeos, nacionales, autonómicos y locales sobre igualdad de oportunidades. Directora técnica del proyecto europeo Equal “Cerezas por la Igualdad” y Agente de Igualdad del proyecto Equal AGMetal. Coordinadora, directora y asesora de proyectos de las Iniciativas Comunitarias NOW e Equal de la primera convocatoria, particularmente del proyecto IOMetal.



Avance

«Los siete apellidos de la igualdad son: de oportunidades, de trato, de acceso, de valor, de poder, de proporción y de significado».

Por un futuro saludable e igualitario

Muchas gracias por la invitación a compartir, a aprender, a reflexionar y a contrastar, que es lo que me gusta, y más a hablar de periferias, como la mía; porque yo vengo de otra periferia más periférica aún, que es la igualdad. Y además me dijeron que viniera a hablar de la igualdad y de la salud y del futuro. Mi ponencia se llama Por un futuro saludable e igualitario, así que casi me siento divina, aunque soy humana, por aquello de poder construir.

Vosotros y yo trabajamos en ámbitos de la vida que son centrales. El mío porque tiene que ver con la humanidad en su conjunto y con la exclusión de la humanidad en concreto; el vuestro porque tiene que ver con algo que es clave para la humanidad: con lo común, con la belleza, con el estímulo, con ir más allá de lo concreto, con la creación... Soy muy amiga de la cultura desde la perspectiva antropológica, que es una, pero también de la cultura desde la perspectiva de la expresión que la gente hace de aquello que vive y siente, que es parte de lo que nos dedicamos.

He traído para repartir unos corazones de chocolate, que es una galleta, y lo digo porque no sé si es saludable pero es placentero, y todo lo que es placentero es saludable, así que por favor, que os las repartan.

No se crean. Es material didáctico. Yo me dedico a la pedagogía; yo le llamo a mi trabajo, porque ya una no sabe cómo llamarle, misiones pedagógicas feministas. Porque lo que nos interesa es hacer didáctica de la vida, que es como se aprende. Ya no me interesa hacer batallas ni



confrontaciones, agotan y cansan. Gran parte de lo que hemos escuchado aquí, de la resistencia y la resiliencia, me agota. Lo cual no quiere decir que la vida no sea presión, pero yo quería decirles que cuando le ponemos corazón a lo que hacemos, y si es de chocolate, mejor. Por cierto, pueden coger dos si hace falta, hay más, y es un regalo para ustedes. Especialmente las mujeres no se las guarden para nietas, sobrinas, hijas y demás, que es lo que solemos hacer las mujeres cuando nos regalan algo, siempre acabamos regalando.

Decía lo del corazón porque en tiempos de excesiva razón, de excesivo logos, de excesiva productividad, de excesivo consumo y de lo que tiene que ver con lo productivo, todo lo que no es productivo en términos económicos y materiales, y lo suyo es tan inmaterial como lo mío, que es simbólico, imagínense entre la materialidad y lo simbólico qué lio, se

Por un futuro saludable e igualitario

fragua en balances que de alguna manera están en bolsa. Lo nuestro no cotiza en bolsa, por eso he empezado diciendo que era periférico. Pero es vital. En tiempos de razón, de logos, de todo el tiempo planificando, construyendo productividad, beneficio... Hace falta poner la otra parte, humana, que tiene que ver con cómo la emoción a través del diálogo con la razón se convierte en sentimiento. Y por eso, ponédle corazón a lo que hacemos. Aquí he visto que había mucho corazón, e incluso hay mucha pasión también, que es más allá del corazón.

Creo que es importante para encontrar el equilibrio que intentamos buscar y que nos lleva todo el tiempo a través de la presión de lo inmediato, de la productividad, del resultado, de hacer y hacer, que no se nos olviden dos cosas clave: una que es el impacto, porque podemos tener muchos resultados pero poco impacto, y otra el sentido, que es lo que le da el corazón. Yo les invito a que pongan sentido a lo que hacemos. Y lo hago con chocolate porque para mí es una de las materias más interesantes. Porque el chocolate tiene tres contenidos que son importantísimos: es estimulante, es energizante y es afrodisíaco. A mí me parece que para lo que hacemos, especialmente en lo inmaterial, es importante que las cosas tengan estímulo, que le pongamos el estímulo, la energía y la pasión, no digo la erótica sino la de la fuerza. Esto es dopamina, serotonina y oxitocina, o sea, tres en uno.

Digo todo esto porque obviamente la igualdad es una clave importante para la salud. Y los sistemas y sociedades desiguales discriminatorios,

opresores de una parte por otra parte, lo que hacen es enfermar. La primera desigualdad que se construye en sistemas como el nuestro es la desigualdad de género. Es decir, la desigualdad sexo-género, que está basada en el origen y el nacimiento de cada ser humano, que nace con un sexo determinado, que ese sexo le condiciona la vida por haber nacido en ese sexo. Y que hace que por haber nacido A o B su vida vaya a ser diferente, teniendo en cuenta que forma parte tanto del abecedario como de la vida.

Hombres y mujeres formamos parte del mundo y de la vida, pero hombres y mujeres no somos iguales en el mundo y en la vida, con lo cual esta desigualdad que se junta a más desigualdades, a más periferias, a más relaciones de dominio, hace que a unos y a otras nos toque la salud. Hablamos de igualdad entre mujeres y hombres, igualdad de género, o incluso me voy a atrever a decir feminismo, que no es más que la propuesta universal moderna e ilustrada para deshacer esa desigualdad discriminatoria que excluyó a la mitad de la humanidad de la posibilidad de ser humana en el siglo XVIII. Solo va de esto.

La universalidad moderna dejó una vez más, como la democracia griega, a la mitad de la humanidad fuera de la humanidad. En nombre de una parte de la humanidad, que fue la humanidad hegemónica, que fue la masculina. Esta división, esta realidad, que parece que beneficia a unos y perjudica a otras, acaba perjudicando a todas las partes, y en términos de salud, nada peor que tener que pasarte todo el día siendo dominante, como tan malo es pasarte todo el día oprimida. Estoy hablando en términos simbóli-

Por un futuro saludable e igualitario

cos y no de nadie en concreto. Como a mí me gusta decir, yo hablo de la feria, no de quien sube a cada sitio de la feria y de cómo le va a cada quien, porque mientras haya ferias en donde dependiendo de la atracción a unos y a otras, por ser unos u otras, o por ser de una manera, origen o por todo lo que sabemos, le vaya diferente, vamos mal. Y todo eso acaba pasando factura al cuerpo serrano de quienes tienen que vivir en su propio cuerpo los mandatos patriarcales para mujeres y hombres, mandatos que no hemos decidido pero que dañan y son insalubres porque están basados en la fuerza, en las relaciones violentas, y la violencia no solo mata, sino que enferma y daña.

Por eso la igualdad es una propuesta moderna, ilustrada que permite romper esa lógica que está basada en que “álguienes” son más que “álguienes”, que son superiores a “álguienes”, y “álguienes” tienen privilegios frente a las discriminaciones de “álguienes” por una suerte que nos han querido hacer natural pero que es absolutamente cultural, una construcción social. Con lo cual, siempre reivindico la igualdad no porque den nada a nadie que no tiene o que le han quitado, sino que reivindico la igualdad porque creo que las partes requieren estar en el mismo lugar para poder tener lo mismo. Esto de estar hoy entre la cultura me encanta, que generáis bienestar. La cultura como la igualdad genera bienestar y salud, porque genera satisfacción, porque genera placer, y no hay nada que sea más saludable que el placer. Aunque se empeñen en decirnos y además intentar que el placer solo es uno. No,

el placer de un buen oír, del buen ver, sentir, del buen comer, del buen estar... Vivimos en una sociedad poco placentera y además que nos conduce a ciertos placeres.

Hay una película maravillosa, sobre la que podéis trabajar las gestoras culturales, y que le tengo un cariño especial, y se llama *Ángeles de hierro*. [referencia a la película] Es una de las películas que trata del sufragismo americano y es una maravilla. Es un chute, por lo menos para algunas. Cuando me da el bajón me la veo y me pone que no te lo quiero ni contar, porque veo la realidad y cómo se puede cambiar la realidad, que esto se hace en gerundio: cambiando. El tiempo del gerundio es el tiempo de la igualdad y el feminismo. Haciendo, cambiando, viviendo, estudiando, construyendo, trabajando.

En esa película aparece una de las definiciones maravillosas, que no puede estar mejor planteada. Cuando Alice Paul, una de las lideresas del movimiento sufragista americano, está encerrada en la cárcel por disturbios callejeros solo por estar delante del capitolio, pero se ve que las mujeres lo maleamos todo... Nos costó mucho entrar en la universidad porque si íbamos a la universidad despistábamos, “disturbiábamos” y entreteníamos a los sesudos estudiantes varones; que no sé con aquellos ropajes de 1910 y antes, cómo alguien se podía disturbar, pero bueno, era una excusa maravillosa. Decían que las mujeres además de no tener logos, teníamos el cerebro no sé cómo... cosas que segura-

Por un futuro saludable e igualitario

mente nos resultan paradójicas y extrañas, pero que son reales y están ahí. Las invenciones que ha hecho el sistema para excluir a la mitad de la humanidad de la humanidad son muy curiosas, y en algunos casos no solo paradójicas sino de una sutileza increíble. Tan sutiles que a veces ni nos enteramos y nos parecen parte de la normalidad como las hemos incorporado.

A Alice Paul, que insisto, estaba presa y hacía huelga de hambre como presión, la quieren diagnosticar de loca porque si una está loca, nada tiene sentido y lo que hace es producto de aquello. Y demandan a un psiquiatra para que la diagnostique después de haber estado en una huelga de hambre de varios días. Más que diagnosticarte de loca te tenían que diagnosticar de anémica y de bajada de tensión porque sin comer, eso es lo que se te baja.

La entrevista es una maravilla: ella está con una camisa de fuerza y el psiquiatra le pregunta cómo se llama y esta serie de preguntas de previo para saber qué es lo que está pasando y ella las contesta todas, y entonces él le dice, por favor, señora Paul hableme de su causa, y ella le dice, no tengo nada que decir solo le invito a que mire en su corazón, usted quiere tener a alguien y decir quien le representa, yo también, usted quiere tener la posibilidad de acceder donde considera que es justo, yo también. Y yo siempre digo cuando hablamos de igualdad que estamos diciendo yo también, tú también.

Es decir, que no haya nada que impida a las personas, que por el hecho de ser personas se merecen todo el respeto y la consideración y el valor y las oportunidades, pueda hacer que eso se dirima en función del sexo con el que has nacido. Digo para empezar. Porque a eso le puedo poner la clase, edad, nivel de instrucción, origen...



Por un futuro saludable e igualitario

En nuestro caso, quién se dedica a qué en la administración. Qué es lo productivo e interesante y qué para entretener a la sociedad. Por eso los ingenieros tienen alta consideración administrativa y la cultura tiene, no voy a decir baja pero, diferente consideración administrativa y política. Cuando el sentido de verdad de lo uno y de lo otro es importante para la vida. Yo no quiero quitarle importancia a nada ni a nadie, pero tampoco quiero que se le quite importancia a lo que también la tiene, que es lo que hacéis vosotras y vosotros. ¿Qué es lo que pasa? Que cuando se pierde el sentido, se amplía la presión, se vive la opresión, y el cuerpo responde. Y con el cuerpo responde la salud, no solo física sino emocional también. Diría espiritual, pero no soy muy de eso, pero para quien lo sea, también. Se resiente todo aquello que pudiendo fluir y desarrollarse de una manera, es constreñido, es coartado y es mutilado.

Por eso, para algunas feministas, y desde luego para mí, el sistema patriarcal es un sistema que a partir de la escisión de sexo-género daña a hombres y mujeres haciéndoles creer y permitiendo que se desarrollen paralelamente como si no fueran humanos e iguales. Y hace que unos, para desempeñar una posición y una función y un rol determinado, tengan una socialización diferenciada de otras a las que se pretende que tengan otra función, otro rol y otro papel.

Esto es insalubre. El patriarcado enferma. Y digo patriarcado porque tiene que ver con la igualdad, lo que yo conozco, he estudiado y trabajado. Y sigo estudiando porque nunca se sabe bastante. Pero cuando algo daña, acaba enfermando, y el daño para hombres y mujeres es diferente pero es daño, y acaba generando las relaciones desiguales, discriminatorias y violentas en las que nos encontramos. ¿De dónde si no la violencia de género? ¿Cómo se explica que una mujer muera, por el hecho de serlo, en manos de un señor que por cierto no es el vecino del quinto? Es próximo y cercano. ¿Cómo se explican los abusos, las agresiones? En un sistema enfermo o que enferma basado en el mantenimiento de la supremacía y la superioridad de un género sobre otro.

Por eso la igualdad sana, por eso yo le digo a todo el mundo a mí el feminismo me salvó la vida, porque me hizo entender en qué mundo vivía, me permitió saber de qué se trataba, me permitió explicar por qué me habían dicho una serie de cosas que no eran reales y me permitió salir de esas cosas y dedicarme a esto con la gente que quiere para cambiar estas cosas. No solo desde las mujeres, sino desde el conjunto que somos hombres y mujeres. Obviamente, en esta película el papel es diferente, pero el objetivo y el horizonte es el mismo, todos queremos que haya igualdad.

Por un futuro saludable e igualitario

Y no conseguiremos que haya igualdad o bienestar si no tenemos una sociedad, unas mujeres y hombres que creen que la igualdad es la mejor fórmula o principio ético, jurídico y político que puede permitir que nadie abuse de nadie, que nadie dañe a nadie, que nadie se imponga a nadie.

Por eso yo siempre invito a todo el mundo a estudiar, conocer, practicar y construir la igualdad entre mujeres y hombres. Beneficio para todas las partes. No voy a decir quién gana y quién pierde, porque cuando hablamos de igualdad, no vale ganar y perder. Es el sistema patriarcal el que pretende que unos ganen y otros u otras pierdan; y nadie gana si nadie pierde. Y en cada pérdida hay daño, dolor, malestar... Si quieren le cambian el título a la ponencia: in-salubre.

Digo todo esto por dejar sobre el tapete lo importante que es tener en cuenta la igualdad como valor ético, jurídico y político, como surge en la modernidad para deshacer la lógica que estaba basada, hasta el siglo XVIII, en el dominio de una clase sobre otra clase y que daba privilegios a una clase sobre otra en razón de la sangre y del título nobiliario. Eso cambia en la modernidad y pasa a ser en razón del género, y lejos de pensar como pensaron todas las mujeres que vivieron en la revolución francesa, que por cierto para alguna si les interesa, tienen un nombre, se llamaban "las preciosas". Eran todas las mujeres, entre ellas, Olimpia de Gouges, Madame de Châtelet, que trabajaron cuando vieron que la

igualdad era una propuesta que podía incluirlas y acabar con el oprobio y con la opresión y exclusión de las mujeres durante los veinticuatro siglos de historia de occidente. Veinticuatro siglos. Si vamos más allá nos encontramos que el patriarcado tiene más años, pero yo siempre me centro en occidente, donde nosotras y nosotros nos movemos. Siglo IV antes de cristo, hasta el siglo XVIII, en que hay este cambio.

Insisto, mientras no haya igualdad entre la producción y la reproducción, la provisión de los cuidados, lo público y lo privado, lo masculino y lo femenino, lo de aquí y lo de allá, lo del centro y lo de pa' dentro, vamos mal. ¿Y qué vamos a ir generando? Malestar que se va a agravar y que va acabar afectando a la salud. Por eso el futuro está en la igualdad, no solo en las mujeres como alguna gente se cree.

Yo soy feminista y sé que las mujeres hemos empujado esto, pero sé que el futuro pasa porque mujeres y hombres creamos que ese principio de igualdad nos atañe, nos convoca, nos interpela y fundamentalmente nos invita a cambiar el mundo y la vida.

Por un futuro saludable e igualitario

No es baladí, no es una entelequia. La igualdad se aprende, se practica y se construye desde un principio que no tiene que ver con el igualitarismo ni con la homogeneidad. Cuando la gente dice, no queremos ser iguales. Yo no conozco a nadie igual que otro nadie, en sentido de homogeneidad ni de igualitarismo, pero ni lo conozco entre los hombres ni entre las mujeres, ni entre los seres humanos. ¿Ustedes conocen a dos clones? Ni los gemelos se parecen. Esta cosa de pensar que la igualdad es porque tenemos que hacer lo mismo, no.

¿Por dónde ha venido la igualdad a partir de la desigualdad? Nosotros le llamamos en este momento igualdad efectiva, igualdad sustantiva o igualdad real. Y tiene que ver con lo que llamo los siete apellidos de la igualdad: con las oportunidades, con el trato, con el acceso, con el valor, con el poder, con la proporción y con el significado. Que es lo que se llama la igualdad de las equis. La igualdad de la equivalencia, el mismo valor. De la equipotencia, el mismo poder. De la equifonía, el mismo significado. Y de la equidad, la misma proporción. Si quieren podemos hacer el anuncio del algodón a esto. ¿Mujeres y hombres tienen el mismo valor en la sociedad? No. ¿Tienen el mismo poder? No. ¿Tienen la misma proporción? No. ¿Tienen el mismo significado? No. ¿Tienen las mismas oportunidades? No. ¿Tienen el mismo acceso? No. ¿Y el mismo trato? No. Pues a ponerse a trabajar.

Ya solo eso. No estoy hablando de lo que se decía cuando yo era joven,

“cuando todos al levantar la vista veremos una tierra de libertad...”, que nos encantaba y la cantábamos porque te inspiraba. Yo soy de esa época, de la transición pura y dura. Pero no va de eso. Va de *poliki poliki, lasai lasai*. Esto también lo digo en Andalucía, en euskera. Porque *poliki* suena bien, no es agresivo. ¿No me digan que no es una propuesta estúpida? Pero hay que ponerse a ello.

Cuando la gente habla de igualdad, pienso, ya verás “por la paz del mundo”, que nadie sabe lo que es. Yo les he dicho de qué estamos hablando y eso es a lo que nos dedicamos algunas como yo. ¿Por qué? Porque eso no existe y es importante que todos y todas al menos en esas siete cuestiones que he dicho vayamos bien. Pero ni siquiera en lo que más hemos avanzado, en la equidad en la proporción, sigue habiendo una desproporción grandísima.

Por un futuro saludable e igualitario

En lo público, ahí vamos. Cuando ya nos hemos inventado hasta la partida para que no sea demasiado ni de unos ni de otros. Pero en lo doméstico... sálvese la mejor. Es una desproporción además de un despropósito en este momento. Todo eso que tiene que ver con tener condiciones de vida, con tener recursos de vida, con tener vida... Porque al final la igualdad, y por eso los cuidados tienen mucho que ver, tiene que ver con el bienestar y el estar bien. ¿Y qué es lo que permite el bienestar y estar bien? Tener condiciones de vida que no te determinen la vida, que no te impidan la vida. Por eso, la igualdad es muy saludable. Ojalá la construyamos para que el futuro pueda ser así de saludable.

Les diré que la igualdad no está en el ministerio de igualdad ni en las concejalías de igualdad. Está en cada una de nosotras y nosotros. En ir desmontando un sistema nocivo que ha penetrado en cada una de nosotros y nosotras, que es estructural y sobre todo es simbólico. Para cambiar el mundo. El mundo que empieza por cambiar el mundo de cada una y de cada uno de nosotras y nosotros. Y hay algo maravilloso con lo que hacer igualdad: la cultura. Lo que ustedes hacen es una maravilla para hacer igualdad. En realidad, todas las políticas públicas, si tuvieran como horizonte el principio de igualdad, no haría falta que hubiera políticas de igualdad, al fin y al cabo todo lo que hacemos tiene que ver con que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, trato, acceso, valor, proporción.... Ustedes cuando vayan a sus trabajos y programen, miren si en su programación y en el trabajo que hacen,

estas siete cosas las pueden equilibrar y estarán trabajando en igualdad. No hace falta ser feministas, ni agentes de igualdad, serán personas que trabajan por la igualdad porque creen que la cultura, como todo lo demás, iguala. Y al igualar, al permitir ese equilibrio, sana, y al sanar estamos en una sociedad más igualitaria.

¿Qué decir de la música? Yo soy melómana y no es que amansa a las fieras, sino que excita a los corazones también, según cual sea; pero es una maravilla que, como otras muchas expresiones culturales, ha excluido una vez más a la mitad de la humanidad. Por favor, programen a las Mendelson, a las Mahler, a todas las mujeres maravillosas. Si nos les gusta mucho la música antigua, lo siento, pero hay una mujer maravillosa que es Hildegarda de Bingen, que tiene un gregoriano que ya lo quisieran en Silos. Lo digo de verdad. Un gregoriano espectacular en la composición, siglo XII... Pero una total desconocida.

Aparte de estas cosas, podemos hacer muchísimas más. O promover a través de la cultura, androcéntrica, patriarcal y misógina, cómo se ha excluido a las mujeres. Yo no soy de las que creo que haya que cambiar los cuentos, hay que contar los cuentos contextualizados con la realidad que tenemos. Esos cuentos sirvieron para lo que sirvieron y pueden servir para lo mismo. No queremos ser caperucitas, no porque queramos ser lobas. Creemos que las caperucitas en este mundo igualitario no caben, pero les sirvieron al mundo para que fuera desigual. No quere-

Por un futuro saludable e igualitario

mos héroes, queremos que la gente viva segura, tranquila y que no necesite que nadie la salve porque es vulnerable.

Claro que en el patriarcado ser vulnerable es fatal, porque todo el mundo va a por ti. Pero es que resulta que como somos humanas, somos vulnerables; eso sí, podemos ir de *superwoman*, hay algunas con una capa en su casa que por la mañana cuando salen se la ponen. Es simbólica también, pero se la ponen y creen que vuelan. Luego se estrellan. ¿Les suena? Pero una se cree omnipotente, se cree que puede, a través de un sistema que la ha socializado, que la ha entrenado, que la ha enseñado a hacerlo. Precisamente porque en esa socialización hemos aprendido del patriarcado, lo podemos desaprender para aprender igualdad. Así que invítaros a aprender a construir, a practicar, a inventar y a crear la igualdad. ¿En qué? Para empezar entre mujeres y hombres, la primera y más acuciante, pero en todas las demás. Rompiendo la lógica de privilegio, discriminación, dominio, sumisión.

El dominio mata a las personas sumisas, pero enferma y daña a los dominantes. Que nadie se crea que esto beneficia a unos en perjuicio de las otras; perjudica a todo el mundo, como bien estamos viendo. Demasiado frecuente porque es casi a diario. Pero parece que hay que mantener este sistema al precio que sea aunque nos vaya enfermando a todos y todas.

No es que sea marxista pero cuando lo estudié me encanto el marxis-

mo. El neoliberalismo y el capitalismo, hijos del patriarcado, están haciendo que tengamos que hacer que lo que no es productivo sea productivo y genere beneficios, que no sabemos cuáles, que todo se acabe contemplando en términos dinerarios y que precisamente porque todo sea así, pierda el sentido que tenía. Hay cosas que no se pueden pagar con dinero. Y eso lo trabajamos muy bien cuando trabajamos los cuidados. Se llama el sostén de la vida, que está basado en los afectos, en el cariño, en el arraigo. No hay economía que eso lo pueda pagar, entre otras cosas porque no se puede contabilizar. No podemos contabilizar euros de cariño. Podemos contabilizar cantidades ingentes basadas en la solidaridad, en la atención, en el afecto, en el sostén, pero no se pueden cuantificar y, de hecho, la gente te puede atender estupendamente pero no te puede querer aunque te atienda muy bien, porque son palabras mayores con otro tipo de relaciones y otro tipo de prácticas, experiencias y aprendizajes.

Por eso os sigo invitando a que trabajemos en igualdad porque nos va a ir mejor a todos y todas. No es un asunto de las mujeres, es asunto de la humanidad porque lo que está en riesgo en este momento aparte del planeta es la propia humanidad. Cuando oigo hablar del poshumanismo se me ponen los pelos de punta: entre que la inteligencia artificial nos está asustando y estamos en el poshumanismo, digo, si no habíamos llegado a ser humanos completos... ¿Ya estamos en el pos? Y digo donde vivimos razonablemente bien, no quiero decir en otros lugares del

Por un futuro saludable e igualitario

planeta donde viven como viven. Seguramente hay muchos intereses espurios y económicos para hacer que nos creamos cosas que nos saquen del sentido de la vida, de lo que queremos y de lo que verdaderamente nos importa; porque a todo el mundo, por lo menos al próximo, nos importa el afecto, el arraigo, el cariño, el apoyo, el sostén, para luego volver a hacer todo lo demás. De hecho, de lo que estamos las mujeres exhaustas no es de cocinar, planchar, lavar y guisar y demás, es de sostener la vida de tanta gente cuando prácticamente nadie sostiene la nuestra. ¿Les suena?

Vamos a ver si entre todas y todo la sostenemos, nos sustentamos, nos proveemos y hacemos que en esa igualdad de reparto de lo de dentro y lo de fuera, lo de arriba y abajo, lo productivo, lo reproductivo, la provisión del cuidado, podamos hacer un mundo más apacible y, sobre todo, más saludable. Yo estoy segura de que el futuro será saludable e igualitario porque me levanto todas las mañanas y me empeño en ello, aunque sé que no lo voy a ver. Pero eso no me quita un ápice de estímulo y por eso estoy aquí, para creer profundamente que es posible si todo el mundo nos ponemos a ello. Por eso, a esa pedagogía y a esa didáctica me dedico desde hace más de treinta años y espero dedicarme, de otra manera, cuando me jubile (porque me jubilaré, aunque ya estoy del procedimiento administrativo, de la ley de contratos... estoy que fumo en pipa; de el IVA y venía, el entraba y el salía... Porque una tiene que tener estructuras legales y administrativas para todo ello... pero en el

post, lo voy a decir con retranca, posprocedimiento administrativo), seguiré trabajando en esta causa porque creo que vale la pena para todas las personas, la primera para mí, pero para todas las personas que estamos en el planeta y que nos merecemos no solo un planeta estuendo sino una vida lo más satisfactoria posible.

El mundo, la vida, la realidad, el paso del tiempo se encargan de que haya cosas que no están en tu mano y que van pasando. Bueno, intentemos no forzar más la máquina porque si no estamos malviviendo, o sobreviviendo, como dicen algunas. Cuando me encuentro con mujeres y les pregunto qué tal estás, lo más bonito es “cansada”, “estoy cansada” y “voy de pena” y “no tengo tiempo”. Estrés no postraumático, sino permanente. De verdad, solo tenemos esta vida y se pasa rápido. A mí se me han pasado sesenta volando, que no me lo puedo ni creer. Me quedan de media veinticuatro porque la esperanza de vida está en 84 años y, con un poco de suerte, unos pocos más. Pero desde luego quiero vivirla lo más intensamente posible y lo más satisfactoriamente posible, y es a lo que aspiro, no para mí sino, para todas las personas que viven en este planeta: mujeres y hombres. Estamos a tiempo de cambiar y solo es que nos comprometamos, nos impliquemos y nos pongamos a ello. Muchísimas gracias.



Encuentro celebrado en el

Centro Cultural Casa Navarro Villoslada de Viana

3 de mayo de 2022

POR UN FUTURO SALUDABLE

Patrocina



Colabora



Organiza

