

suplement

Llu!ta



especial treballadora 2007

núm.182 gener-febrer 2007

**LLEI
D'IGUALTAT**



**LLEI
DE DEPENDÈNCIA**



Secretaria de la dona

editorial



El 8 de Març d'enguany el viurem en ple període d'eleccions sindicals, i, a l'espera del moment de fer balanç i analitzar més profundament les dades, podem afirmar que seguim en el bon camí d'augment del nombre de delegades del nostre sindicat.

Malgrat tot, encara som lluny d'aconseguir el que és el nostre objectiu: que es reflecteixi en el nombre de delegades el percentatge de l'afiliació. Per tant, segueix sent un repte per a nosaltres treballar perquè les nostres candidatures, i la nostra representació, tinguin la diversitat que té l'afiliació i, més enllà, l'empresa.

L'altre repte que tenim en aquests moment és avançar en el desenvolupament de la Llei d'igualtat –compto que quan llegiu aquestes línies estigui ja aprovada– i treballar en la negociació dels plans d'igualtat en les empreses i convenis col·lectius sectorials.

Així, doncs, el nostre compromís passa ara per treballar en l'aplicació i el desenvolupament de les mesures que marca la llei per aconseguir l'eliminació dels obstacles que fan que les dones tinguin una situació de desavantatge en el mercat laboral i per assegurar la protecció i la garantia de drets.

Per això cal que les dones de CCOO siguem en totes les meses de negociació col·lectiva, amb vista a aconseguir, a través dels plans d'igualtat, l'adequació a cada empresa o sector i la seva millora.

Acabo aquestes línies expressant, estic segura que en nom de totes, a la nostra companya Mercè Civit, els millors desitjos en el nou camí que ha emprès i tots els èxits en la defensa dels drets de les dones i de la classe treballadora des del Parlament de Catalunya.

Rosa Bofill
Responsable de la Secretaria de la Dona
CCOO de Catalunya

● Clara i contundent	3
● Coherència, per favor!	4-5
● Qui som, què fem	6-7
● Dones contra el franquisme	8

sumari

Consell de redacció: R. Bofill, C. Catalán, C. López, L. Sandalinas, E. Tarrrias, Y. Vico. Cap de redacció: Carme López. Edita: Secretaria de la Dona de CCOO Catalunya. Redacció: Via Laietana, 16 – 5a planta, 08003, Barcelona, Tel. 93 481 29 13, fax: 93 481 28 75, adreça electrònica: dona@ccoo.cat. web: www.dona.ccoo.cat Maquetació: M&A CD-Book. Correcció: Servei Lingüístic. Foto: Arxiu Secretaria de Comunicació Núm. 22. Imprimeix: L. Rosés

Clara i contundent

Les companyes em demanen que sigui clara i contundent. El tema és la presència del femení. Dit d'una altra manera: la presència i la valoració de les dones i de les seves aportacions personals i socials, en els discursos de tot tipus.

Clara: Les llengües com el català i el castellà són llengües que tenen en el seu sistema la forma de distingir el femení i el masculí.

Contundent: Es tracta, senzillament, de fer servir aquesta distinció i dir i escriure sense mandra, per exemple, "les nenes i els nens", "les treballadores i els treballadors", etc.

Clara: Si es diu "nenes i nens", no es repeteix res, i el discurs té la durada que té.

Contundent: Si es diu "nens", i hi ha nenes i nens, es deixa fora les nenes i es produeix una ocultació, un menyspreu, que té les seves conseqüències en l'autoestima i la valoració de les dones.

Clara: La societat està formada per dones i homes, i la realitat social va canviant; per sort, la presència de les dones en tots els àmbits és cada cop més gran.

Contundent: Els discursos i l'ús de la llengua han de reflectir aquesta realitat, i cal emprar el femení.

Clara: La llengua és viva i pertany a la gent, a la societat que la parla, i va canviant, va perdent paraules i expressions i en va creant de noves segons les necessitats.

Contundent: Els arguments de "sempre s'ha dit així" o del "ja s'entén" poden ser respectables, però no estan en la línia de reflectir fidelment la realitat del canvi i del progrés social.

Clara: Sobre algunes llengües actua una autoritat acadèmica que "fija, limpia y da esplendor".

Contundent: Les llengües serveixen per "expressar" i les persones que les parlen tenen una relació afectiva amb la llengua al marge de les autoritats.

Clara: Les criatures aprenen a parlar la llengua de les persones que tenen més a prop, majoritàriament de les dones que en tenen cura; d'aquí el concepte de "llengua materna".

Contundent: Les dones tenim moltes coses a dir sobre la llengua i la primera i principal és que volem "ser-hi"...

Clara: Quan es parla de visibilitzar el femení en els textos orals i/o escrits i es posen exemples, sempre surten "coses estranyes" i ja se sap que la llengua en té moltes...

Contundent: Es tracta de buscar maneres de dir amb les quals ens trobem "còmodes" i ja se sap que les primeres vegades que sentim una paraula o una expressió pot sonar rara, però després, amb l'ús, es va "normalitzant".

Clara: L'ocultació del femení en el discurs és una forma de discriminació i menyspreu, però n'hi ha una altra que és

parlar a les dones i de les dones sense respectar la seva dignitat, com passa en els acudits sexistes, les floretes...

Contundent: Cal estar vigilants i no ser còmplices d'aquestes situacions.

Clara: No ens ha de sorprendre que, quan les dones anem assolint fites importants en la societat, tornin a sentir-se discursos que ridiculitzen, menyspreen i pretenen desprestigiar les dones que lluitem pels nostres drets i la nostra dignitat i els homes que ens fan costat.

Contundent: Continuem avançant en la defensa de la igualtat i el reconeixement i la valoració de la diferència de dones i homes, que té en el llenguatge la seva expressió més genuïna amb la presència del femení i del masculí.

Nota: Sobre els recursos i les maneres, múltiples i diverses, que té la llengua per visibilitzar el femení, hi ha molta bibliografia i el nostre sindicat ha publicat materials adients.



Coherència, per favor!



La llei de dependència i les persones que cuiden

El 14 de desembre de 2006 es va aprovar la Llei d'autonomia personal i atenció a la dependència, aclamada com "el quart pilar de l'estat de benestar". Per la importància de la llei, diversos mitjans de comunicació s'han preocupat per cobrir la notícia i explicar-ne el contingut. A una de les preguntes clau, "quins serveis ofereix la llei de dependència a les persones que no tenen autonomia?", s'ha afirmat: "centres de dia, serveis d'autonomia personal, atenció residencial, ajudes tècniques i ajudes per a l'adaptació i l'accessibilitat de la llar".

No obstant això, a dia d'avui, a Catalunya, així com en tot l'Estat espanyol, el suport públic per a les persones dependents és clarament insuficient. L'índex de cobertura de la teleassistèn-

cia és del 0,79%, dels centres de dia el 0,95% i dels serveis residencials el 4,37%. Qui s'ocupa llavors de les persones dependents? A Catalunya, la cura de persones grans amb dependència i discapacitat la realitzen, en la immensa majoria dels casos, dones dintre de l'àmbit privat i familiar, i, com ho reconeixen informes elaborats pel Govern, amb greus costos per a la seva salut, per a la seva vida laboral i per al seu desenvolupament personal.

La llei de dependència, ajudarà a redistribuir la responsabilitat de la cura?

S'ha comprovat que una de les formes més eficaces per fomentar la igualtat entre homes i dones i de generar ocupació de qualitat és que l'Estat es faci responsable de l'atenció a les

persones dependents. La llei segueix de manera difusa aquesta línia, perquè en la redacció sí que prioritza els serveis de teleassistència, centres de dia i de nit, ajut a domicili, places residencials, etc., però remarca que els centres de cura poden ser públics o privats concertats. La llei també ofereix la possibilitat d'accedir a diverses prestacions econòmiques, entre elles i de forma extraordinària una que s'atorga per a cura en l'entorn familiar, en què la persona responsable de la cura cotitza a la Seguretat Social i rep una petita aportació. A causa del fet que el que és extraordinari en la llei és ordinari en la vida, es corre el risc que aquesta prestació es generalitzi perquè per a l'Administració resulta més fàcil gestionar una prestació que la construcció d'infraestructures públiques de cura. El finançament de la llei té tres protagonistes: l'Estat, les comunitats autònomes i en alguns casos les persones dependents. És en l'àmbit autonòmic on es concretaran el catàleg de serveis i el pes que prendran les diferents prestacions. Caldrà seguir el desenvolupament de la llei amb molta cautela i atenció.

Què ocorreria si...?

El pagament d'una prestació i la cotització a la Seguretat Social del treball familiar comporten, d'una banda, un reconeixement del valor i una millora de les condicions de les dones cuidadores, ara preocupants. Però no pot oblidar-se que aquesta prestació aferma el paper femení de la cura i consolida que el pes de l'atenció a persones dependents recaigui una altra vegada en les dones; no ajuda a la coresponsabilitat, ni a la inserció d'aquestes dones en el mercat laboral, en què sí que rebrien un salari. Si l'Estat assumeix, encara de forma excepcional, que el treball de cura pot ser una extensió de les obligacions familiars i l'infrapaga, mitjançant una prestació, provoca una devaluació fictícia del treball de cura. S'està generant un referent de mínims que no ajudarà gens a incrementar les condicions laborals de les persones en aquest sector.

Els principis de la llei d'igualtat, són compatibles amb la llei de dependència?

La llei orgànica d'igualtat entre homes i dones, encara que millorable en molts aspectes, pretén, paradoxalment, combatre la segregació del mercat laboral, revalorar els treballs feminitzats i fomentar la coresponsabilitat entre homes i dones. La llei de dependència, en algunes de les seves propostes centrals, no és coherent amb les propostes de la llei d'igualtat.

L'Europa que defensa la igualtat

Les innovacions que la llei orgànica d'igualtat entre homes i dones conté en matèria laboral són, gairebé en la seva integritat, transposicions de les directives europees 2002/73/CE i 76/207/CEE. A través d'aquestes directives es pretén homogeneïtzar les diferents normatives nacionals, establir uns mínims dintre de la Unió, i donar un impuls a la igualtat real mitjançant la legitimació expressa de nous mecanismes jurídics com les accions positives. Al llarg d'aquests anys, la Unió Europea no només ha aprovat normatives que defensen la igualtat, sinó que també ha finançat molts projectes dirigits a investigar i intervenir en l'eliminació de les desigualtats dintre del mercat laboral. La transversalitat de gènere és una condició necessària perquè la Unió Europea aprovi els projectes. Molts d'aquests programes han girat entorn de la conciliació perquè és un dels nuclis durs, en què es juga la igualtat real entre homes i dones. Alguns programes han introduït un enfocament transformador, i han deixat de posar l'accent en mesures que permetin a les dones conciliar per indicar que un dels principals problemes és que no s'assumeix socialment que l'home en el treball domèstic ha de ser coresponsable i no un mer ajudant. Després de diversos anys d'investigació i d'intervenció s'ha conclòs que una de les mesures més eficaces per fomentar que homes i dones es responsabilitzin per igual en el treball domèstic és reduir el nombre d'hores de treball.

I l'Europa que no ho fa...

A l'octubre de 2006 s'anuncia, en petites notes periodístiques, que la Unió Europea estudia desbloquejar la Directiva 2003/88/CE, que gira al voltant del temps de treball. Aquesta directiva, que ha generat una gran polèmica entre els diferents països membres, ha estat fortament criticada en diversos aspectes. Inclou clàusules d'excepció individual que permeten a l'empresa no aplicar el límit màxim d'hores de treball a través de la negociació personal. També fa una definició molt restrictiva de temps de treball, que provocaria, per exemple, que el període inactiu entre les guàrdies no fos considerat temps de treball. Però sorprèn, abans de res, la distància enorme que marca amb un altre tipus de directives centrades en la igualtat, perquè no preveu en cap de les seves clàusules la conciliació de la vida familiar i la laboral, no ja com a mesura per fomentar l'equitat entre homes i dones, sinó com un instrument bàsic per salvaguardar la salut de les persones treballadores.

Nguyen Thi Binh: la lluita del poble vietnamita

Passats més de trenta anys de la fi de la Guerra del Vietnam, segueixen morint persones innocents com a conseqüència de les armes químiques que van utilitzar els Estats Units, amb uns efectes que encara avui persisteixen. L'exvicepresidenta de Vietnam Nguyen Thi Binh, de visita a Barcelona convidada per la Fundació Pau i Solidaritat i la Fundació Solidaritat de la UB, per assistir a les Trobades Internacionals "Qui no té memòria no té futur", presideix la Fundació per a la Pau i el Desenvolupament, entitat que té com a objectiu conscienciar l'opinió internacional sobre les atrocitats d'aquella guerra i cercar ajut per salvar milers de criatures víctimes d'armes químiques com el gas taronja.



Mentre que per a moltes persones la Guerra del Vietnam fa temps que és història, n'hi ha d'altres que reviu els seus horrors dia rere dia. No es tracta només dels que van participar directament en el conflicte, ni tan sols dels seus fills i filles, que van viure directament aquella destrucció.

El fantasma de la guerra ronda al voltant de desenes de milers de famílies amb fills i filles que han nascut amb greus problemes de salut, com a conseqüència de l'exposició dels seus avis a la fina pols groga que queia del cel entre 1962 i 1974. Famílies amb uns ingressos que no són suficients per alimentar-se han de fer front a les despeses i als problemes

relacionats amb un o més dels seus fills o filles amb greus limitacions, que van des de la síndrome de Down o l'espina bifida fins a diversos tipus de càncer.

El Govern dels Estats Units fa tres dècades que nega sistemàticament el grau real de toxicitat de la dioxina que conté l'agent taronja. Tot i que els darrers anys diverses organitzacions occidentals es van implicar en l'estudi de les conseqüències del seu ús, que va destruir un 14% dels boscos, va enverinar els rius i la terra del Vietnam, i va contaminar així la cadena alimentària i una xifra de víctimes que es calcula al voltant d'un milió de persones.

Nguyen Thi Binh va néixer el 1927. Néta del patriota Pan Chu Thin, va ser professora durant l'època colonial francesa. Posteriorment va integrar els moviments intel·lectuals contra la metròpoli, fet que la va portar a la presó durant dos anys. Durant la Guerra del Vietnam, va ingressar en el Comitè Central del Vietcong, i el 1969 va ser escollida ministra d'Afers Estrangers del Govern provisional de la República del Vietnam del Sud. Aquell mateix any va participar en les negociacions de París, per a la fi de la guerra, amb els nord-americans. Als 65 anys va ser nomenada vicepresidenta del Vietnam, càrrec que va repetir el 1997. Després de retirar-se de la política, presideix la Fundació per a la Pau i el Desenvolupament de Vietnam, amb la qual defensa les víctimes del gas taronja.



Estudis de la Secretaria de la Dona

La Secretaria de la Dona ha realitzat dos estudis dirigits per Àngels Martínez i Castells. L'*Estudi de gènere sobre els tancaments d'empreses a Catalunya*, arran de l'impacte de la globalització, posa de manifest que les repercussions no són les mateixes per a les dones que per als homes, a causa del rol social que s'ha atorgat a les dones i la seva situació en el mercat laboral. Una part important de les dones de l'estudi, amb escassa

formació i que des de molt joves han treballat en la mateixa empresa, han vist truncada radicalment la seva vida, pels problemes que tenen per aconseguir una altra feina en les mateixes condicions. A causa de la importància de saber quin tipus de formació necessiten aquestes dones per reincorporar-se al mercat laboral, la Secretaria de la Dona ha dut a terme un segon estudi, sobre la necessitat i l'accés a la formació professional, al reciclatge i a la requalificació de les dones, per grups d'edat, que porta per títol *Formació i dones en el tancament d'empreses*.

El gènere en l'Estatut bàsic per als empleats públics

Tothom coneixem que hi ha un Estatut del treballador que regula, en el món laboral, les condicions de treball mínimes per a la gent treballadora. A les persones que treballem en les administracions públiques, només al personal laboral, els afecta aquest Estatut; per al personal funcionari ara s'està discutint l'Estatut bàsic per als empleats públics (EBEP), que serà la primera regulació en aquest sentit.

Això vol dir que totes les modificacions i lleis que s'han aprovat (Llei contra la violència de gènere) o que s'estan discutint (Llei d'igualtat entre dones i homes), i que afecten l'Estatut dels treballadors, no recollien ni han recollit les mateixes mesures per al personal funcionari.

Des de la Federació de Serveis i Administracions Públiques, en l'àmbit estatal, hem impulsat que totes les mesures s'estenguessin també per al personal funcionari i, de moment, s'ha aconseguit modificar el projecte d'EBEP, que no preveia ni tan sols la negociació dels plans d'igualtat per a les administracions.

Actualment, en el projecte d'EBEP, que ara ha passat al Senat, s'ha recollit el següent:

- El Pla Concilia, que només era d'aplicació per al personal de l'Administració general de l'Estat, es planteja que sigui el mínim de mesures d'aplicació per al conjunt del funcionariat de tot l'Estat. (Aquí s'inclouen permisos retribuïts per adopcions internacionals, permisos retribuïts per tenir cura de persones al nostre càrrec, etc.)
- El permís de 15 dies de paternitat, que es recollia per al personal laboral, també ha de ser del mateix temps per al personal funcionari.
- La mobilitat per violència de gènere cal que estigui recollida com a mobilitat entre diferents administracions públiques.
- Els plans d'igualtat, que han de ser obligatòriament negociats en les empreses de més de 250 persones, també cal que siguin negociats en les administracions públiques.

Per tant, des de CCOO valorem molt positivament aquest avanç en els temes d'igualtat en la discussió i propera aprovació de l'EBEP.

Lidia Sandalinas
Secretaria de la Dona
FSAP

Prevenició de l'assetjament sexual en la funció pública

Fruit de l'acord en la Mesa de la Funció Pública, l'òrgan paritari de polítiques per la igualtat ha elaborat el protocol "L'assetjament sexual a la feina", a fi de prevenir i actuar en els casos d'assetjament sexual que es puguin donar, dirigit a les persones que treballen en els diferents departaments i entitats públiques de la Generalitat de Catalunya. També ha obert una línia de treball de formació dirigida a Recursos Humans i Salut Laboral dels diferents departaments. El sindicat ha col·laborat en la seva elaboració i hi ha donat el vistiplau (malgrat que no s'han recollit totes les nostres propostes), amb el compromís de seguiment i revisió si fos necessari.

Carme Catalán i Piñol
Comissió de la Dona
Àrea Pública

El Corte Inglés a inspecció de treball

El Corte Inglés, una de les empreses més importants i més modernes del nostre país, icona de la moda de les classes mitjana i alta, símbol del poder econòmic de les ciutats on té presència, peça important en la nostra economia (ja que aporta cada any més de 3.500 milions d'euros a les arques espanyoles) i empresa model en la seva gestió, s'ha guanyat a pols el qualificatiu de "sexista". El Corte Inglés discrimina les seves dones; quina ironia si pensem que el 80%, aproximadament, de les decisions sobre les compres les prenen les dones.

Tot va començar a Valladolid amb les eleccions sindicals de 2002. Estudiant els censos electorals, la nostra representació sindical va advertir que les categories inferiors estaven ocupades, majoritàriament, per dones. Va saltar el tema a Madrid, i posteriorment a Catalunya. Ens situem a l'octubre de 2004, quan la Secció Sindical denuncia, davant la Inspecció de Treball, la "discriminació cap a la dona" en els centres on CCOO té representació: plaça de Catalunya, c/ Bolívia, av. Diagonal (tots a Barcelona) i en el centre de Montornès del Vallès.

Al desembre de 2004 té lloc la primera citació, quan la Secció Sindical aporta les dades, i a l'abril de 2005, la segona, quan també hi compareix l'empresa.

El Corte Inglés reconeix que utilitza un sistema poc objectiu de promoció, i la Inspecció de Treball els sanciona amb una multa de 24.000 €. Davant d'aquest greu cas de discriminació, i amb les proves en poder seu, la Generalitat porta als tribunals el gran monstre de la distribució (ja l'any 2006). El Corte Inglés aconsegueix dos ajornaments i per fi se celebra el judici a l'octubre de 2006, del qual encara s'espera sentència.

Arran de les denúncies davant la Inspecció de Treball, la Secció Sindical de CCOO contacta amb l'empresa amb la intenció de solucionar els preocupants problemes de gènere que pateix. Davant d'aquesta acció, l'empresa convoca el Comitè Intercentres (en el qual dominen els sindicats grocs), per elaborar un pla d'igualtat, en dates coincidents amb el 8 de març. Està clar que tot això no és més que una maniobra per netejar la seva imatge, ja que la negociació del Pla d'igualtat actualment està paralitzada des del mes de setembre, i no es veu intenció, per part d'El Corte Inglés, de solucionar els greus problemes de discriminació salarial i de promoció que existeixen.

Aurora Richarte
Secretaria de la Dona
FECOHT

Dones contra el franquisme



En aquest documental es plasma la vida quotidiana, la repressió i la resistència, el paper pres per les dones en la lluita antifranquista. S'hi analitzen les condicions en què es desenvolupa la vida de les dones, la seva capacitat per generar estratègies destinades a la supervivència i les diferents formes de resistència al règim franquista.

Amb aquesta iniciativa hem volgut aportar el nostre gra de sorra per eliminar la invisibilitat a la qual encara estan condemnades les dones i per rescatar de la memòria les etcèteres, totes aquelles dones de la classe treballadora que, sense estar en primera fila pública, eren i són imprescindibles, i la prova és la dura i cruenta repressió a què van ser sotmeses per la dictadura a tots els nivells. Perquè la dictadura va condemnar la dona a l'oblit, relegant-la a un paper exclusivament reproductiu i de submissió a l'home.

Quan escoltem els testimonis de la Soledad Real, amb més de 16 anys a la presó per organitzar la resistència, la María Rodríguez, que va lluitar amb el maquis durant els primers anys de dictadura, i la Trinitat Gallego, infermera i fundadora de la JSU, el primer que ens ve al cap són paraules com patiment, dolor, humiliació, violacions, tortures i, immediatament, d'altres com dignitat, fermesa i coherència. Elles ens ensenyen la impor-

tància de la lluita quotidiana, de l'organització, de la paciència revolucionària, la constància, la solidaritat i l'amor.

El DVD es complementa amb les aportacions de dues dones que ens ajuden a contextualitzar i aprofundir: la Mercè Civit, secretària de la Dona de CCOO de Catalunya, que ens parla del paper secundari al qual el franquisme condemnava socialment i legalment les dones, i com, malgrat això, moltes s'organitzaven, rebel·lant-se contra la dictadura i, en moltes ocasions, contra els seus propis pares, amics i/o companys; i la prestigiosa advocada laboralista, la Montserrat Avilés, que treballava en un dels despatxos laboralistes més combatius.

Vull acabar donant les gràcies a totes les dones anònimes i lluitadores que han fet possible que avui s'acompleixin alguns dels nostres drets i que han impulsat les següents generacions per continuar la lluita, fent que avui siguem una mica més lliures.

Quim Cornelles
Secretari de la Coordinadora per a la Memòria Històrica i Democràtica de Catalunya (CMHD)

www.coordinadoramh.org

La CMHD de Catalunya és una plataforma d'entitats que treballen per la recuperació de la memòria, formada per: l'Associació de Familiars de Represaliats del Franquisme, l'Associació Les Dones del 36, l'Associació per a la Memòria Històrica i Democràtica del Baix Llobregat, l'Associació per al Memorial Democràtic dels Treballadors de la SEAT, l'Associació del Pont de la Llibertat de l'Hospitalet Antifranquista, l'Associació Pro-Fundació Enrique Lister, el Col·lectiu d'Història-CJC-Joventut Comunista, Fils et Filles de Republicains Espagnols et Enfants de l'Exode-FREE, el Foro para la Defensa de la Tercera Edad-MH, la Fundació Francesc Ferrer i Guàrdia, la Fundació l'Alternativa, la Fundació Pere Ardiaca, H2O-Col·lectiu gai, lesbiana, bisexual i transsexual del Camp de Tarragona, Historaula.

recomenem

lectures

La historia del rey transparente és un llibre escrit per Rosa Montero, en el qual ens parla de Leola.

Leola té quinze anys i viu en el segle XII. El llibre és la història d'aquesta camperola, que viu la seva vida disfressada d'home per sobreviure en un món en què els qui el dominen, fan la guerra i manen són homes. Aprèn a viure amb la llibertat dels homes d'aquella època, i coneix també algunes de les dones importants de la història a França. S'enfronta també a la religió i a la Inquisició.

És un altre segle, és una novel·la, però reflecteix, també, algunes de les nostres inquietuds i moltes de les nostres il·lusions de viure i construir alguna cosa millor.



cinema

GRBAVICA – El secreto de Esmira
Direcció i guió: Jasmila Zbanic (Alemanya – Àustria – Bòsnia i Hercegovina – Croàcia)
Interpretació: Mirjana Karanovic
Luna Mijovic
Leon Lucev



"Me fascina la vida de cada día, pero, comparada a la guerra, puede parecer aburrida, caren-te de dramatismo, incluso banal. Pero basta con rascar en la super-ficie de la vida cotidiana para que empiece a fluir todo el poder de las emociones humanas, pasadas, presentes y futuras.

GRBAVICA es sobre todo una historia de AMOR. Un amor impuro porque se ha mezclado con el odio, el asco, el trauma,

la desesperación. También habla de esas VÍCTIMAS, que, a pesar de no haber cometido crimen alguno, no son del todo inocentes a los ojos de las nuevas generaciones. Además, habla de la VERDAD, un poder cósmico sin el que no hay progreso, algo tan necesario para una sociedad como la de Bosnia-Herzegovina, que se esfuerza en alcanzar la madurez."

Jasmila Zbanic