



## **MADE IN DAGENHAM**

### **PAGAMENT JUST**



Proposta didàctica de Ramon Breu

### **SINOPSI**

*Made in Dagenham*, traduïda aquí com a *Pagament just*, és un film basat en els fets que succeïren al voltant de la vaga de les treballadores de la fàbrica d'automòbils Ford, de Dagenham, a prop de Londres, l'any 1968 per tal de reivindicar la igualtat salarial entre homes i dones.

A Dagenham hi treballaven 55.000 homes, però també 187 dones costureres que, cansades de les diferències laborals entre homes i dones, decidiren passar a l'acció. La representant d'aquestes dones fou la Rita O'Grady (Sally Hawkins) que va impulsar la lluita per aconseguir una solució per a aquesta flagrant injustícia.

La vaga de les dones de Dagenham va suposar un avenç en la llarga lluita pels drets de les dones arreu del món. La seva acció va fer possible l'aprovació de l'Equal Pay Act (Llei d'igualtat salarial).

## **FITXA DE LA PEL·LÍCULA**

Títol original: *Made in Dagenham*

Any: 2010

País: Regne Units

Durada: 113 minuts

Direcció: Nigel Cole

Guió: William Ivory

Producció: Laurie Borg, Tim Haslam, Elizabeth Karlsen, Christine Langan, Norman Merry, Paul White, Stephen Woolley.

Música: David Arnold

Fotografia: John de Borman

Muntatge: Michael Parker

Intèrprets: Sally Hawkins (Rita O'Grady); Andrea Riseborough (Brenda); Jaime Winstone (Sandra); Lorraine Stanley (Monica); Nicola Duffett (Eileen); Geraldine James (Connie); Bob Hoskins (Albert Passingham); Daniel Mays (Eddie O'Grady); Robert Lloyd Pack (George); Rosamund Pike (Lisa Hopkins); Kenneth Cranham (Monty Taylor); Rupert Graves (Peter Hopkins); Miranda Richardson (Ministra Castle); Richard Schiff (Robert Tooley).

## **PANTALLA D'ACTIVITATS**

1. Escriviu la sinopsi del film.
2. Expliqueu com son i quina és la seva evolució al llarg del film de la Rita O'Grady; la Sandra; la Connie, l'Albert, l'Eddie, la Lisa Hopkins, en Monty i la ministra Castle.
3. L'acció de la pel·lícula es desenvolupa l'any 1968. Feu un petit informe sobre el que passava al món l'any 1968.

4. Quina és la queixa inicial de les treballadores de la fàbrica? Quina feina fan les dones a Dagenham?
5. Realitzeu una breu explicació de la trajectòria històrica de la Ford.
6. Expliqueu l'actitud Tooley, l'alt directiu nord-americà que viatja des dels Estats Units per resoldre el conflicte.
7. És justament en Tooley qui diu que en els expedients dels treballadors s'hi pot trobar sempre una debilitat, només cal buscar-la bé. Què fa a continuació?
8. Com demostra la seva solidaritat amb el moviment vaguístic de les dones la Lisa Hopkins, dona d'un dels directius anglesos de la companyia?
9. Fixeu-vos en l'escena en què l'Eddie, el marit de la Rita, li diu que ell no pega ni maltracta cap membre de la família, ni s'emborratxa. Què vol dir que la Rita li respongui dient que els drets no són privilegis?
10. Valoreu el discurs de la Rita O'Grady davant els delegats en l'Assemblea de les Trade Unions.
11. Quan les representants de les dones en vaga són a punt d'entrar a entrevistar-se amb la ministra, un periodista pregunta: "Com se les arreglaran si la ministra diu que no hi ha tracte?" I la Rita respon: "Com? Has dit com? Som dones, no facin aquestes preguntes tan estúpides!" Ho podeu explicar?
12. Quan en Robert Tooley, el directiu nord-americà de la Ford, s'assabenta que la ministra rebrà les vaguistes, se'n va a veure la ministra sense previ avís. Recordeu què és el que li diu? Quin nom li posaríeu a la seva maniobra? Penseu que és una situació estranya que les gran corporacions vulguin condicionar les decisions dels governs?

## LLENGUATGE I TÈCNiques AUDIOVISUALS

1. En els primers minuts de *Made in Dagenham* ens presenten un espot publicitari de la factoria Ford al costat del Tàmesis i a prop de Londres. Per què creieu que el director va decidir començar així la pel·lícula?
2. Els primer plans són habituals en aquesta pel·lícula. Quina funció tenen?
3. Al voltant del minut 54 hi ha un moviment de càmera en grua. Localitzeu-lo i expliqueu el seu sentit.
4. Un cop acabat el film veiem imatges d'arxiu de les veritables protagonistes de la vaga de Dagenham. Què s'ha pretès subratllar amb aquest recurs?

Si teniu dubtes, vegeu el blog de suport:

<http://llenguatgecinematografic.wordpress.com/>

## TRÀVELING DE LECTURES

### A TOTES CONTRA LA DISCRIMINACIÓ DE GÈNERE

Des de Londres, on visc, observo que, malgrat que per primera vegada en la història dues dones regenten les alcaldies de Madrid i Barcelona, el debat polític ràpidament ha deixat enrere aquest fet i ha passat a centrar-se en la guerra partisana de sempre entre dreta i esquerra, i no en com la victòria de les dues dones afectarà el mapa polític espanyol en les pròximes eleccions.

Gran error. És molt més important el fet que aquestes candidates siguin dones que no que siguin d'esquerres. La lluita de les dones per la igualtat és irrevocable i cada vegada més eficient, de manera que la seva arribada al poder té més conseqüències a llarg termini que si el pròxim govern és d'un color o d'un altre. Un augment de la presència femenina al poder pot donar lloc a grans canvis, ja que, com tots sabem, els homes i les dones són fonamentalment diferents. Però d'això se'n parla massa poc si tenim en compte que, a Espanya i a Catalunya, el poder segueix en mans gairebé exclusivament masculines. Potser és que publicitar aquesta injustícia qüestionaria la legitimitat de la classe dirigent imperant.

El control que tenen els homes del poder és un escàndol: els presidents i ministres de les carteres realment importants són gairebé en la seva majoria homes, així com els que controlen la banca, les empreses i els mitjans de comunicació. És cert que les dones en aquests sectors poden constituir fins a la meitat dels empleats, o fins i tot més, però jo em refereixo als llocs de poder de veritat, on es prenen les decisions que veritablement afecten les nostres vides: els polítics decideixen qui paga més o menys impostos i on i com distribuir els recursos; la banca decideix a qui se li concedeixen crèdits i a qui no, i quins sectors econòmics cal impulsar, o penalitzar, mentre que els mitjans de comunicació ens diuen què és important i què no, i influeixen considerablement en la nostra formació d'idees i opinions. Les empreses, per la seva banda, controlen el que consumim, el que cobrem i qui puja i qui no als llocs de direcció. En tot aquest entramat de poder, a l'estat espanyol tan sols comptem amb una dona: la presidenta d'un banc -que, tot i ser àmpliament capaç per al lloc, la realitat és que és la filla de l'anterior president.

Davant aquest fet, Espanya i Catalunya responen d'una manera insuficient. El fet que l'entrenador de la selecció espanyola femenina de futbol hagi dit a una jugadora que sigui una dona "de veritat" i li prepari el cafè, i que encara ocupi el càrrec, és esgarriós. En qualsevol país del nord d'Europa hauria estat destituït a l'instant i s'hauria vist obligat a disculpar-se públicament. En un altre país aquest home segurament no hauria trobat una altra feina d'entrenador en tota la seva vida.

En aquests països també resulta impensable que una empresa presenti una foto d'un consell d'administració sense cap dona, o que el president es faci una foto

amb una elit empresarial i financera del país que és exclusivament masculina. En altres països aquestes imatges senzillament ja no es toleren. A Catalunya i a Espanya, sí.

Per què a Catalunya i a Espanya segueix parlant-se massa poc de la manca de paritat salarial? Per què són encara massa pocs el que es rebel·len davant el fet que no hi hagi ni una sola dona en els llocs clau del sector financer català? Per què no ha sorgit fins ara una mobilització com la de la iniciativa per la reforma horària -en la qual aquest diari s'ha implicat- per canviar uns horaris tan fora de sincronia amb la resta d'Europa i que suposen un gran impediment per al desenvolupament professional de la dona?

La situació als Estats Units i Anglaterra, o a la resta d'Europa, no és tan dolenta com la de la Península. I malgrat que en aquests països encara queda molt camí per recórrer, el grau de denúncia i mobilització que s'hi viu resulta més esperançador que el de la societat espanyola i catalana.

A la Gran Bretanya, per exemple, Sandi Toksvig, una conegudíssima humorista de la BBC, ha deixat la seva feina per fundar un partit polític: el Women's Equality Party.

Toksvig ha dit que el seu partit, creat per disputar el lideratge dels partits conservador i laborista, se centrarà a trobar solucions reals a problemes tan majúsculs i injustos com la falta d'igualtat salarial. De manera increïble, aquesta situació encara preval 45 anys després que una vaga d'unes treballadores de Dagenham, en ple est industrial de Londres, impulsés la llei de paritat salarial (la història està esplèndidament explicada a la pel·lícula *Made in Dagenham*).

Quatre dècades més tard, i segons Toksvig (i els nombrosos estudis publicats a Anglaterra sobre aquesta qüestió), les dones en treballs fixos cobren un 10 per cent menys que els homes, i fins a un 30 per cent menys quan es tracta de llocs de treball a temps parcial, una opció que precisament trien milions de mares per obtenir més flexibilitat. Toksvig també vol impulsar reformes que obliguin les empreses a facilitar un millor equilibri entre la vida personal i laboral dels seus empleats, per permetre que tenir cura d'una família, per exemple, no avorti el progrés professional.

D'origen danès, Toksvig s'ha proposat presentar-se a les eleccions del 2020 intentant atreure el vot de les considerades minories (encara que en realitat siguin la majoria): Anglaterra, com la gran majoria de països, està dirigida per homes blancs de mitjana edat, i aquesta és una part molt petita de la població, però precisament és la que forma l'opinió, dirigeix el crèdit financer i, a sobre, vota. Precisament, Toksvig vol atraure els 9 milions de britànics que no van votar en les eleccions de maig, ja que no tenen interès en la política perquè no s'hi senten representats.

Toksvig ha preferit fundar el seu propi partit a unir-se als laboristes o conservadors perquè diu que la injustícia no és un tema que es pugui plantejar

des d'un punt de vista o un altre: és un problema que cal resoldre, i punt. El partit, segons ha dit, no serà de dretes ni d'esquerres, sinó que se centrarà en la resolució de problemes, evitant caure en guerres de regnes de taifes que sovint deixen els assumptes pendents. Toksvig vol un país just i que funcioni.

Per què sona això com una novetat? No és això al que s'haurien de dedicar sempre els nostres representants?

Espero que les nostres noves alcaldesses tinguin una visió similar i demostrin al país del que una dona és capaç, de com pot canviar una comunitat quan es regeix pel sentit comú i no per atacs de poder o testosterona. Seria una gran lliçó.

Elena Moya "A totes contra la discriminació de gènere" Diari ARA. 11-7-2015.

### Activitats

1. ¿Esteu d'acord amb l'afirmació que "és molt més important el fet que aquestes candidates siguin dones que no que siguin d'esquerres"?
2. Investigueu l'estat a Catalunya i a Espanya de la paritat salarial.
3. Feu una recerca sobre el projecte de la Sandi Toksvig des que es va escriure aquest article.

## LA BRETXA SALARIAL

Les dones van cobrar un 22,2% menys que els homes durant el 2018, una baixada del 0,8% en comparació amb l'any anterior. Amb aquest ritme de decreixement, haurien de passar més de 30 anys per arribar a la igualtat retributiva. Són dades de l'informe sobre diferències retributives entre sexes que ha presentat aquest dimecres Comissions Obreres (CCOO).

Alba Garcia, secretària de Dones i Polítiques LGTBI del sindicat a Catalunya, exigeix que els plans de reconstrucció blindin definitivament la reducció de la bretxa salarial i evitin que les dones "tornin a pagar la crisi". CCOO calcula que la meitat de les persones afectades per ERTO a l'Estat són dones.

Els canvis s'haurien de focalitzar en els períodes d'edats més avançats que és on es nota més la diferència salarial. "El salari anual dels homes va augmentant progressivament fins a la jubilació però en el cas de les dones quan arriben als 35-44 anys no només s'estanca sinó que comença a baixar", ha explicat Garcia. La desigualtat més gran entre homes i dones es manifesta a les pensions on la bretxa s'enfila fins al 37,7%. A partir de 55 anys la diferència és del 27,9%.

Les dades presentades aquest dimecres mostren que la diferència entre els sous és més alta entre les persones de nacionalitat espanyola (23,4%) en comparació amb els salaris dels nascuts fora de l'Estat (17,7%). Per primera vegada, les xifres mostren que la bretxa salarial de gènere és més alta en les feines a temps

parcial (16,3%) que a temps complet (14,3%), un fet especialment preocupant pel sindicat, ja que el 23% de les dones treballen temps parcial.

Una altra situació varia en relació amb el 2018 és que la bretxa salarial va augmentar a la indústria, passant del 19% al 19,8%, amb un increment de 800 euros del salari mitjà d'ells i només de 300 el d'elles.

El sector industrial, però, és un en els que la diferència de sou és inferior a la mitjana. A l'altre extrem hi trobem els serveis personals, la restauració i la venda on les dones cobren un 33,7% menys de mitjana que els seus companys, és a dir 7.700 euros; o les ocupacions elementals on perceben un 31,8% del salari dels homes. També és alta la diferència entre el personal de l'artesania i qualificat d'indústries manufactureres, on elles cobren un 28,6% menys. En canvi, la més baixa es dona a la categoria de directius i gerents (12%) on, en general, les dones tenen menys presència.

Nació Digital. "Les dones cobren un 22% menys que els homes a Catalunya" 22-7-2020.

### Activitats

1. Investigueu quina és la situació dels països europeus sobre la igualtat salarial.
2. Per què creieu que a la indústria la diferència salarial és menor entre homes i dones que en altres sector econòmics?
3. Per què creieu que al Regne Unit es va aconseguir la igualtat salarial i a Espanya no?
4. Quines mesures caldria posar en pràctica per resoldre la bretxa salarial?

### **CONTRACAMP: ASPECTES DIDÀCTICS PER AL PROFESSORAT**

#### **Elements de debat i relacions que es poden establir**

- La lluites de les treballadores per la igualtat salarial.
- Les condicions de vida i de treball de la classe obrera.
- El dret a la vaga.
- La funció dels sindicats.
- L'esforç i el sacrifici personal per a la consecució d'una societat més justa.
- El suport i la solidaritat davant les arbitrietats dels poderosos.
- El cinema com a element de sensibilització educativa i personal.

## **Objectius formatius**

- Comprendre el film.
- Ser conscients de la importància dels moviments de les dones treballadores per reduir la bretxa salarial.
- Conscienciar sobre els efectes del masclisme i del poder patriarcal també en el món del treball.
- Reflexionar sobre legalitat i legitimitat en les nostres societats.
- Valorar el significat alliberador del moviment feminista.
- Observar actituds de solidaritat en conflictes i situacions d'injustícia.
- Analitzar les característiques estètiques i ideològiques del cinema.

## **Criteris d'avaluació**

- Visionat atent, correcte i respectuós del film.
- Respondre adequadament a les qüestions de comprensió i de llenguatge cinematogràfic de forma reflexiva i interessada.
- Capacitat per relacionar i entendre les diferents problemàtiques socials i polítiques plantejades en el film.
- Identificar els temes i subtemes del film.
- Lectura dels textos de la proposta didàctica i realització adequada de les activitats.
- Participació activa en els debats que es puguin suscitar.
- Expressió escrita i oral correcta de les feines proposades.