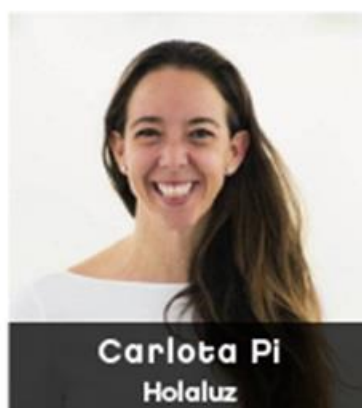
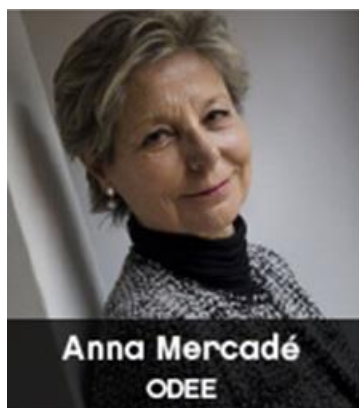


RELAT LLOTJA VIRTUAL 21 DE JULIOL A LES 12.30 H

“RECONVERTIR EL SISTEMA EN CLAU DE GÈNERE: ECONOMIA I SOCIETAT”



12.30 h

Presentació del Cicle de l'ODEE a la Llotja Virtual
Roser Xalabarder, vicepresidenta tercera de la Cambra de Comerç de Barcelona i presidenta de l'ODEE

Roser Xalabarder va inaugurar la jornada donant la benvinguda a tots els assistents, iniciant així la Llotja Virtual. En la seva intervenció Xalabarder va voler qualificar l'acte amb un toc de talent i de visió femenina a la nova societat i economia després de la greu advertència que ha donat la natura per la crisi de la Covid 19. Xalabarder va manifestar que està resultant difícil sortir d'aquesta pandèmia, per tant s'haurà de conviure-hi i ajudar a les persones i a les empreses a fer la transformació econòmica més ràpida de manera corresponsable entre totes i tots per assolir els objectius d'un desenvolupament sostenible. En paraules de Xalabarder:

“La reconversió genera riquesa i arregla les des economies que han existit fins ara”.

Així mateix, Xalabarder va mostrar la seva satisfacció en haver complert el primer any dins la Cambra de Comerç de Barcelona i va agrair a la seva família i amics que l'animessin a presentar-se, també a les companyes que la van recolzar per arribar a ser presidenta de l'ODEE. Xalabarder va destacar que l'ODEE és una eina molt útil per a valorar tot el què es perd el país si no es té en compte el 50% de la societat per a dirigir i governar. Va subratllar Xalabarder:

“Cal el talent femení a les Cambres de Comerç per la funció que la llei ens atribueix, de representar els interessos generals i de defensa i promoció del comerç i la indústria contribuint a la regeneració del teixit econòmic i a la creació d'ocupació i des d'aquest any ho fem més que mai en clau de gènere.”

Xalabarder va explicar a l'audiència el motiu pel qual va ser creat l'ODEE, la seva missió i va afegir:

“És ben cert que els canvis costen i ens adonem que la igualtat efectiva entre dones i homes, quelcom tan bàsic, encara està per aconseguir i que aquesta desigualtat ha portat a situacions com la que estem vivint perquè només s'han pres tenint en compte una part de la població, però no, l'altra. Cal que canviem les coses i nosaltres, ho seguirem fent i us animem a unir-vos-hi.”

Xalabarder també va informar que el passat 23 d'abril l'ODEE va presentar un manifest on reclamava estar en el debat i generació de propostes del Govern. A més, va subratllar que s'han incorporat les dones al Grup de Treball 2022 i des de l'ODEE s'ha ofert ajudar-les, ja que moltes de les propostes d'ODEE poden ser incloses però es vol que siguin efectivament activades.

Per tot això, Xalabarder va insistir que és més que necessari treballar en aquest àmbit, doncs, tot intent que es faci sense integrar més del 50% de la societat en l'activitat econòmica i especialment ara en la situació actual, no aconseguirà cobrir les mancances ni reactivar l'activitat econòmica.

Es va informar que s'enviaria a tothom el vídeo i les conclusions de l'acte i s'emplaçà a tots i totes a la propera celebració d'una altra Llotja Virtual.

12.35 h Reconversió econòmica i transformació de les estructures econòmiques i socials

Anna Mercadé, directora de l'ODEE

En iniciar la seva intervenció, Anna Mercadé agraeix a la Presidenta, les ponents, el moderador i a les assistents la seva presència.

Per Mercadé és la primera vegada, històricament, que les dones tenen l'oportunitat de poder influir en la política, en l'economia i en l'organització de la societat.

En paraules de Mercadé:

“El post Covid 19 ha demostrat que és una crisi importantíssima de la humanitat, però també una oportunitat. És una emergència sanitària, emergència del treball de cures, emergència econòmica, no només de la macroeconomia sobretot de la microeconomia i una emergència ecològica.”

A més, Mercadé assegurà:

“Aquesta crisi només es podrà resoldre si ens hi posem tots i totes, amb lideratge femení, tenint en compte els treballs de cura, posant a les persones al centre, aprofitant el talent femení i amb un colideratge.”

Per exemplificar el punt anterior, Mercadé posà de manifest com els països dirigits per dones han sigut més eficaços, més pràctics i han ofert solucions molt millors, per tant s'intensifica la idea que sinó es posa al centre les cures de les persones la societat no se'n sortirà de la crisi.

Finalitzant la seva intervenció Mercadé va subratllar:

“Les dones volem participar, volem fer política i ser decisives, volem dir quina organització, política, econòmica i social volem, i per tot això la por no és bona, cal il·lusió, cal motivació, cal una embranzida entre dones i homes per treure el país endavant, per crear un progrés social i econòmic del nostre país.”

12.40 h Propostes des de l'Economia Feminista
Fina Rubio, presidenta de la Fundació Surt i DDIPAS

Fina Rubio va voler començar la seva intervenció amb una frase de la filosofa, Marina Garcés:

“Recuperar-nos és seguir vivint sense reproduir el que ens ha portat fins aquí. Sabrem fer-ho? O voldrem oblidar de cop tot el que hem patit? No hem de dramatitzar, però tampoc oblidar. Si no, no haurem après res.”

Abans de presentar les propostes, Rubio va posar de relleu els impactes que ha tingut la crisi de la Covid 19, ja que és fonamental tenir una mirada de gènere sinó ens estaríem deixant el 52 % de la humanitat, ha d'estar en l'anàlisi del què ha passat:

-“S’han posat en valor per primera vegada les tasques de cura, que les dones venim fent històricament sense remunerar i un cop externalitzades en el mercat laboral, estan remunerades però són les pitjor pagades”.

-“Les dones s’han sobrecarregat d’aquestes tasques de cura per sobre de les seves possibilitats.”

-“El teletreball ha significat una càrrega encara més per les dones. Les dones teletreballem a porta oberta (compartint diferent tasques) i els homes han fet teletreball a porta tancada. El 70% de les tasques de les llars han estat assumides per les dones. Moltes dones han tingut que fer jornades inassolibles.”

-“S’ha agreujat la precarietat laboral de les dones, sobretot en els sectors vinculats a les cures.”

-“S’ha vist com s’ha incrementat els nivells de pobresa i situacions vulnerables, especialment les famílies monoparentals.”

-“La major part de les tasques de primera línia de treball en la crisi de la Covid 19 eren dones, una sobreexposició per part de les dones a la pandèmia.”

-“S’han incrementat els casos de violència masclista.”

Per tot això, Rubio va subratllar que la crisi de la Covid 19 ha desvetllat altres crisis, per la qual cosa és necessari un nou paradigma que organitzi el treball i la producció en funció de la vida, de la satisfacció de les necessitats de les persones i de la cura de l’entorn.

Rubio va fer 10 propostes per a transitar cap a una economia que tingui en compte la cura de la vida:

1. Assegurar la disponibilitat de dades desagregades per sexe dels impactes econòmics, la càrrega de cures diferenciades i la incidència de la violència de gènere.
2. Incloure *expertise* de gènere en els plans de resposta i dissenyar estratègies que tinguin en compte els efectes econòmics en les dones.
3. Desfeminitzar les cures: estratègia de les 3 R: Redistribuir; Reorganitzar; Resignificar el valor de les cures i pagar-les com es deu.
4. Convertir en motors de la sortida Els sectors econòmics i socials que avui s’han evidenciat “imprescindibles”: salut, educació, serveis socials, sectors de cures i atenció a les persones en una lògica orientada pel bé comú i per donar resposta a les necessitats de les persones i la seva satisfacció.
5. Reforçar els sistemes de salut pública, tant en la dotació de personal i recursos com en la millora de les condicions laborals i de reconeixement social. Passar dels aplaudiments als suports operatius.
6. Comerç de proximitat. Canviar el nostre sistema de producció i consum.
7. Destinar recursos a I+D apostant decididament per la creació de coneixement i promoure i fer visible la participació de les dones en la recerca i la innovació tecnològica i científica per deixar de perdre talent.

8. Establir permisos retribuïts per a la cura de menors mentre duri l'emergència: automàtic per a famílies monoparentals i per a un de les dues persones progenitores, quan hi siguin.
9. Consideració d'Incapacitat Temporal Professional per a les persones autònoma i professionals amb obligacions de cura de menors sense altre progenitor en situació de permís retribuït.
10. Pla de xoc social ambiciós i valent, que no sigui conjuntural sinó que permeti sortir el millor possible de la crisi, deixant la societat en millors condicions per poder abordar crisis futures.

Per finalitzar Rubio va recordar que s'han presentat diversos manifestos des de l'ODEE, 50a50, Ca la Dona, ... amb ple de mesures a aplicar.

12.50 h

Empresa i Noves Tecnologies en clau de gènere
Guayente Sanmartin, vicepresidenta i general manager d'HP Large Format Business

En obrir la seva intervenció Guayente Sanmartin va resumir en 3 paraules tot el que havia après i reflexionat en aquesta crisi de la Covid 19:

“Valors de l'empresa, comunicació i agilitat.”

Sanmartin va subratllar que s'ha vist molt clar quines companyies tenien valors per millorar la societat i veritables. HP va tenir com a prioritat la salut dels seus treballadors per sobre de tot. Des d'HP tothom que pot treballar fora no ha tornat encara a la seu lloc de treball i reflectir aquests valors va ser molt important.

Per Sanmartín, des d'un principi, la comunicació va ser molt important i va decidir establir grups de comunicació perquè a HP hi ha molta diversitat i s'havien d'atendre tots els col·lectius, treballadors que tenien familiars malalts, grups de joves i estrangers de diverses cultures, etc.

El tercer valor a tenir en compte fou l'agilitat i la flexibilitat, que Sanmartín exemplificà amb la xarxa de dones d'HP: *Women Network*. Aquesta xarxa van canviar el programa de les seves activitats quan va arribar la pandèmia, adaptant-se i fent classes sobre les habilitats digitals per a tot el personal d'HP, van ser un grup de dones àgils i visionàries a HP, fins i tot des de HP van dissenyar parts i peces per a ventiladors d'hospitals.

Així mateix, Sanmartín va destacar un altre concepte que ja estava a HP i que seguirà en el futur: la necessitat d'innovar. Sanmartín va afirmar que per innovar cal una sèrie de requisits: empatia, capacitat d'adaptació, focalitzar-se en el procés i no en el resultat, acceptar el fracàs, col·laboració i diversitat. En paraules de Sanmartín:

“Quan s'expliquen aquests valors es pensa en les dones, que són les que ens portaran cap el futur.”

Per finalitzar, Sanmartín contestant al moderador, manifestà els seus somnis:

- “Vull empreses, que exerciten, demostrin i comuniquin els valors.”
- “Demandar a l'administració que ens ajudi a regular i assegurar que el treball que realitzen les dones no es penalitzi.”
- “Que al llarg del que fa que em dedico a aquestes tasques vull aconseguir un home aliat.”

13.00 h

Sostenibilitat: protegim el planeta i recursos

Carlota Pi, CEO d'Holaluz

Carlota Pi en iniciar la seva intervenció va recordar com va començar el projecte de l'Holaluz, companyia que va fundar junt als seus socis el maig del 2011 amb dos propòsits:

“Treballar per un món 100% renovable i construir un model de companyia, on les persones, particularment les dones, tinguin un ecosistema per obtenir la millor versió d'elles mateixes.”

Pi explicà la filosofia d'Holaluz, totalment coherent amb els seus valors. Holaluz connecten persones a l'energia verda, les persones que hi treballen ho fan per objectius i són contractades d'acord amb els valors de l'empresa. Pi va subratllar que aquests valors cal executar-los, convertir-los amb uns comportaments que es puguin compartir i que cada dia es repeteixin moltes vegades en l'entorn de l'empresa. Pi va afegir que cal establir una cultura que es visqui amb aquests valors, perquè així les dones no hagin de caure entre escollir entre la carrera professional o la vida privada i que tampoc les dones caiguin en el mite de la *superwoman*:

“Treballant fent veure que no ests mare, o al revés, fer de mare fent veure que no treballes.”

Carlota Pi manifestà que amb la crisi de la Covid-19 les empreses s'han adonat que es pot teletreballar i que pot haver flexibilitat, i que aquesta és la gran eina que aflora i posa llum a les ineficiències ja que al no fer responsable a les persones, fa que hi hagi molta mediocritat que s'amagui entre el sistema.

Pi va afegir que:

“El Covid ens ha fet veure que els actes individuals d'una sola persona, tenen un impacte en la resta de la humanitat.”

Destaca com des d'Holaluz, durant aquesta crisi, s'han agafat als seus valors i també han reforçat l'estratègia comunicativa, flexibilitat absoluta i tot el personal teletreballat. A més, s'ha llençat la revolució de les teulades, transformant cada metre quadrat per aconseguir energia renovable en un 81 % i donant suport a les pimes i les famílies oferint estalvi.

Per finalitzar Carlota Pi insisteix en la idea que cal:

“Posar a les persones en el centre i ser conscients que les decisions que es prenen cada dia de forma individual tenen un impacte global.”

**13.10 h La bretxa salarial: un problema sistèmic
Mar Gaya, fundadora d'Igualando**

Mar Gaya, fundadora d'Igualando, va iniciar la seva intervenció afirmant que la bretxa salarial és un problema que s'aborda des d'un punt holístic i és un símptoma de la societat. En paraules de Mar Gaya la bretxa salarial és un problema complex, multi causal i sistemàtic, per tant necessita una visió més global.

Gaya va informar que:

“Les dones guanyen de mitjana un 23% menys que els homes, segons el departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya a febrer de 2020”

Tot seguit, Gaya va explicar les causes d'aquesta bretxa:

- La segregació vertical de les empreses catalanes, exemplificat a través de les dades d'un estudi realitzat per l'ODEE sobre la presència de dones en el llocs de decisió on es mostra que les dones ocupen llocs de treball amb menor remuneració que els homes en la jerarquia de l'organització.
- Manca de corresponsabilitat. El desequilibri que viuen les dones per aquesta manca de corresponsabilitat, per exemple les reduccions de jornada és una estratègia que tenen les dones per poder arribar a tot. Les dones tenen menys presència en hores de treball remunerat i els homes tenen menys presència en el treball no remunerat.
- Aquelles feines més feminitzades tenen menys valor econòmic.
- Hi ha una correlació entre la presència femenina i els llocs de menys remuneració.
- És important la presència de les dones en les taules de negociació de convenis col·lectius.
- La manca de consciència.

Així mateix, Gaya va afirmar que cal mesurar perquè totes les organitzacions tenen bretxa, tot i que a vegades no són conscients. En paraules de Gaya:

“Cal no negar la realitat perquè sinó no es poden fer canvis. En quinze anys de treball realitzant plans d'igualtat per a les empreses, només vaig trobar una empresa que no tingués bretxa, la resta totes en tenien. Per tant totes les organitzacions tenen bretxa”.

Gaya va finalitzar afirmant que cal augmentar la presència en els llocs de decisió perquè els privilegis són invisibles per a qui els gaudeix, i per solucionar la bretxa s'ha de treballar socialment. Per exemple només un 10% dels seguidors de la jornada d'avui són homes.

13.20 h Taula - debat

Moderador: Victor Costa, director de VIAEmpresa

A continuació s'exposa un resum, en forma de diàleg, de la taula rodona en la que van participar les ponents que van intervindre en la Llotja Virtual. Així com també, s'aprofita per respondre les preguntes que han fet arribar els assistents. La Taula-debat va estar moderada pel periodista Víctor Costa, director de VIAempresa, la seva intervenció s'indicarà amb VC.

Víctor Costa, obre la taula –debat afirmant:–“Sóc home i sí, sóc feminista i això va d'igualtat, de justícia i democràcia i els homes ens hem de sentir partícips”

VC: Com heu viscut el confinament i quins aprenentatges heu extret?:

Carlota Pi: “A nivell personal, he viscut la crisi de la pandèmia sentint-me privilegiada per tenir recursos, salut i més espai de més qualitat per a la família i valorar i re enfocar en posar més pes en el nucli personal.”

Fina Rubio: “Ho he viscut de forma complexa. A la Fundació Surt teníem la norma de desconexió digital, però amb la pandèmia s'ha trencat i s'ha allargat la jornada de treball. He vist com el teletreball necessita regulació. Hi ha dos aprenentatges: com s'ha normalitzat la situació i veure com la necessitat d'ajuts per a dones s'ha quadruplicat i la dificultat per donar resposta a aquestes necessitats. S'ha posat de manifest la urgència de canviar el món.”

Mar Gaya: “La situació és estranya, les primeres setmanes de molta feina, al principi havia una negació de la situació,.... Ara les organitzacions estan fent un gran esforç per aconseguir la normalitat.”

Guayente Sanmartín: “A nivell personal amb por i a nivell professional, la pandèmia ha provocat una pèrdua de talent femení, ha hagut una baixada de presentació de documents científics per part de les dones durant la Covid, elles han deixat de presentar investigacions, degut a aquest desequilibri amb el treball no remunerat”

VC: Què ens ha portat de positiu aquesta pandèmia?

Carlota Pi: “La presa de consciència que una decisió individual s'amplifica i es converteix en part d'un moviment que canvia el món”

VC: El teletreball agreuja o soluciona el problema?

Fina Rubio: “El teletreball ja hi era, però ha arribat per quedar-se. Estic convençuda que el teletreball ha d'ajudar a treballar en millors condicions. També hi ha feines com l'atenció a les persones no es poden fer per teletreball, però s'ha de regular molt bé i ha d'anar de la mà d'una reorganització social i de corresponsabilitat de les cures. Té molts aspectes positius, però pot ser una trampa mortal sinó fem altres coses.”

Mar Gaya: “Hi ha molta cultura presencialista a l'empresa i sinó es treballa aquesta cultura hi ha el perill que la presencialitat passi a ser virtual. També tenir en compte la relació dels llocs de treball amb el teletreball, justament els llocs de treball amb més retribució són els que tenen més possibilitat de fer de a través del teletreball. Ens trobaríem amb un risc d'ampliació de la bretxa.”

Guayente Sanmartín: "El teletreball sense corresponsabilitat és una trampa mortal, però amb corresponsabilitat pot ser un trampolí"

VC: Aquesta crisi que ens confronta a uns límits que ens permetrien arribar a l'equilibri?

Mar Gaya: "Quan parlem de cura: posar en valor l'assertivitat emocional, compartir l'oportunitat d'un desenvolupament professional. Els homes cal que reivindicuin exercir la cura, fer formació de cura en intel·ligència emocional, que la corresponsabilitat no sigui només compartir una càrrega, sinó compartir aquesta intel·ligència emocional, els homes han de reivindicar la cura."

VC: Com arribar a l'altra part? Als que no estan connectats avui en fòrums com aquest?

Guayente Sanmartín: "Com podem fer nous aliats? Hem de trobar un vehicle diferent per tenir més impacte. Encara no tenim resposta per arribar a d'altres fòrums i porto anys intentant-ho."

Fina Rubio: "Ha d'haver un canvi de mirada. Posar les persones en el centre. Té a veure amb una mirada de l'economia diferent. La millor manera és que ens organitzem i generem espais de trobada."

VC: Si us plau, feu un titular per la jornada d'avui:

Mar Gaya: "Convidar a les organitzacions a mesurar-se la bretxa i ser conscients que tenen bretxa i generar els canvis necessaris per revertir-ho."

Guayente Sanmartín: "El teletreball pot ser un trampolí amb corresponsabilitat, i al contrari, una trampa sinó hi ha corresponsabilitat."

Fina Rubio: "El canvi de rumb és urgent, és possible i les dones tenim un paper cabdal per fer-ho."

Carlota Pi: "Totes les organitzacions tenen bretxa". "Cal encara aplicar les quotes com un factor de discriminació positiva, ara per ara necessari, malgrat les quotes no haurien de ser-hi en un futur."

13.50 h

Conclusions de la jornada

Anna Mercadé, directora de l'ODEE

Anna Mercadé agraeix l'assistència a totes i a tots el ponents i manifesta estar molt contenta perquè a part de fer propostes s'han posat de manifest exemples i bones pràctiques el que demostra que el canvi és possible i que hi ha empreses que han practicat els valors.

En paraules de Mercadé:

"Hi ha empreses que es creuen realment que es pot canviar el món i ho practiquen"

Mercadé destaca les intervencions de Fina Rubio que ha manifestat la necessitat de dades segregades, desfeminitzar les cures, redistribuir, reorganitzar i resignificar, necessitat d'expertes en els llocs de poder i han de ser dones amb expertesa en clau de gènere.

Segons Mercadé és un:

“Clam a l'equilibri del treball productiu i reproductiu.”

“Que siguin les administracions, les empreses, els homes i els polítics que es posin a l'agenda la responsabilitat que tenen amb les persones dependents i la infància per el futur d'aquest país, que és el futur dels nostres fills i néts.”

Mercadé destaca com han posat en pràctica els valors, la comunicació i l'agilitat en HP, tal i com ha explicat Guayente Sanmartín, així com també ha reivindicat que l'administració no penalitzi a les dones i aconseguir homes aliats.

Mercadé insisteix en la idea que ja s'ha comentat anteriorment sobre que les dones necessiten xarxes i grups de dones per apoderar-se, treballar transversalment i estructures de poder.”

Mercadé també destaca de Carlota Pi la capacitat de crear una empresa que pot canviar el món, aconseguir un entorn possible on les dones puguin ser la millor versió d'elles mateixes i no *superwoman*, una bona pràctica que està portant a terme a través de la campanya la revolució de les teulades d'Holaluz.

De Mar Gaya, Mercadé subratlla el fet tan destacable que totes les organitzacions tenen bretxa salarial, i també la presa de consciència i la responsabilitat interna a nivell individual.

Mercadé finalitza la seva intervenció afirmant que:

“Cal consciència i responsabilitat interna. El canvi comença per nosaltres mateixes, l'hem d'irradiar a tot l'entorn per entusiasmar, tant a dones com a homes, que són els nostres aliats, a canviar el món per el bé de tothom.”

Roser Xalabarder clou l'acte agraint a totes i a tots l'assistència, així com els ponents i l'equip d'ODEE, informant que s'enviarà a tothom el vídeo i les conclusions de l'acte i emplaçant a l'audiència a la propera celebració d'una altra Llotja Virtual.