



ANUARI D'EMPRENEDORIA, ECONOMIA I INNOVACIÓ SOCIAL 2025

CENTRE D'ESTUDIS I DE RECERCA EN EMPRENEDORIA I INNOVACIÓ SOCIAL (CREIS)

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona



Ajuntament de
Mollet del Vallès



MONTORNÈS DEL VALLÈS
AJUNTAMENT



Ajuntament de
Cerdanyola del Vallès



Cerdanyola
Ciutat del
coneixement



El Vallès Oriental
Consell Comarcal



**Diputació
Barcelona**

Àrea de Desenvolupament
Econòmic, Turisme i Comerç



**CONSELL COMARCAL
DEL VALLÈS OCCIDENTAL**

6. Corresponsabilitat vers les cures i dret al temps: experiències transformadores de gènere des de la política, l'empresa i l'economia social a Catalunya

Autoria | Núria Vergés Bosch. *Departament de Sociologia.*
Universitat de Barcelona.

Introducció

Darrerament, assistim a importants i creixents necessitats, debats, polítiques i innovacions que afecten l'àmbit del dret al temps i corresponsabilitat vers les cures en les empreses i la societat. De fet, en els darrers anys les polítiques de cures i de reorganització dels temps laborals i vitals s'estan debatent i emergint amb força com a resultat de les reivindicacions feministes, dels canvis sociodemogràfics actuals, així com de les transformacions polítiques, empresarials i laborals que s'han viscut en les darreres dècades. A tall d'exemple, mentre escric aquest article, en el camp de la política i de les relacions laborals s'està debatent amb força la possibilitat d'una reducció de la jornada laboral, i s'estan implementant nous canvis i noves estratègies de cures i corresponsabilitat vers les cures a escala europea, nacional i local perquè la crisi de les cures està dificultant la vida a la major part de la població.

En aquest article argumentaré que tot i les transformacions en matèria laboral i em-

presarial a Catalunya, encara persisteixen importants desigualtats de gènere que, en gran part, tenen a veure amb el fet que no s'han resolt adequadament les necessitats de cures i temps de les persones. En aquest sentit, hem caminat cap a models massa neoliberals de sustentador universal que, encara, se sostenen sobre una organització de les cures feminitzada, familiaritzada i travessada per múltiples desigualtats i que, a la vegada, menystenen propostes feministes que posen al centre la vida per orientar el desenvolupament econòmic i social. L'atenció política i empresarial a la corresponsabilitat vers les cures i al dret al temps en perspectiva de gènere pot ser una font d'innovació per intervenir en la mercantilització neoliberal actual i, amb això, per anar ajustant els desequilibris treballs-vides i, definitivament, abordar les cures com a part central de les polítiques i processos empresarials. Es tractaria de fer virar l'activitat econòmica en

la vida, més que en el màxim benefici individual i de mercat, i generar així un progrés econòmic i social del país sostenible amb les vides de tothom.

Escric aquest article des d'una experiència situada, per una banda, com a acadèmica entre la sociologia, les ciències polítiques i l'economia feminista. Això implica que la descripció de polítiques i mesures que presentaré s'alimenten, reflexionen i es connecten amb les propostes teòriques i models desenvolupats per acadèmiques feministes en aquests marcs disciplinars. Per altra banda, i sobretot, escric també com a persona que ha tingut l'oportunitat de participar en la política pública en clau feminista, fet que m'ha permès el contacte, suport i coneixement d'una diversitat d'iniciatives empresarials i de l'economia social que convé visibilitzar. Això em porta a compartir coneixements, polítiques, eines i reflexions a partir de la feina feta especialment els darrers tres anys, fins a finals del 2024, com a directora de la Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs (DGCOTET), del primer Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.

Per tant, en aquest article em centraré sobretot en polítiques directament participades i/o desenvolupades en el marc de la DGCOTET, tot i que cal reconèixer que algunes polítiques clau han estat iniciativa d'altres departaments, sovint en confluència amb altres

agents socials. De fet, això és coherent amb la implementació de la transversalitat de gènere que implica treballar i fer polítiques en perspectiva de gènere des dels diversos departaments, des de tots els nivells i porosament amb la societat i els seus agents clau. Com a fonts d'informació i metodològicament, doncs, he comptat amb la meua experiència viscuda i situada, però també amb els diversos materials, publicacions i documentació disponible tant a les webs institucionals, com a les d'empreses i entitats, federacions i xarxes per a les quals destaco bones pràctiques, així com bibliografia acadèmica referenciada.

En aquest sentit, en aquest article, de caire descriptiu i divulgatiu, mostraré la situació de Catalunya respecte del món laboral en perspectiva de gènere atenent a les cures i el dret al temps. A la vegada, exposaré les principals polítiques públiques de cures, temps i equitat en els treballs en què he pogut participar en el marc de la DGCOTET. També mostraré algunes mesures i accions per la corresponsabilitat vers les cures i el dret que hem observat que ja es desenvolupen en empreses catalanes. Destacaré, especialment, algunes innovacions des de l'economia social i solidària (ESS) que ja posen les cures al centre. Finalment, faré una crida a seguir avançant conjuntament en la corresponsabilitat vers les cures i el dret al temps com a camins per fer virar el model actual i posar, definitivament, les vides al centre del progrés de la nostra societat i economia.

El miratge del treball mercantilitzat i l'emprenedoria en relació amb el gènere

Se'ns dubte, si observem el món laboral de Catalunya des del punt de vista de la perspectiva de gènere, en les darreres dècades les transformacions en matèria laboral i d'igualtat de gènere han estat considerables. Avui, la distància

entre dones i homes en els principals indicadors d'activitat i ocupació és d'uns 10 punts percentuals, però superava els 20 punts l'any 2000 i els 30 l'any 1990. La taxa d'atur també ha passat de ser el triple, després al doble, i ara

pràcticament s'ha igualat, tot i que encara és superior per a elles. Ara bé, també és innegable que aquests 10 punts percentuals de diferència en activitat i ocupació encara són excessius.

També és evident que la direcció i l'emprenedoria encara es troben lluny d'haver esdevingut paritàries en el seu conjunt i que, per tant, persisteixen importants desigualtats de gènere en aquest sentit vertical. Així, si ens fixem en l'accés de les dones a càrrecs de direcció i l'emprenedoria l'evolució ha estat considerable, tot i que, encara, desigual i marcat per la divisió sexual del treball. Aproximadament un 35 % dels càrrecs de direcció i gerència els ocupen dones i, pel que fa a l'alta direcció, el percentatge ha evolucionat de poc més del 7 % el 2005 a gairebé un 27 % el 2022, el darrer any del qual hi ha dades disponibles. Tanmateix, encara és lluny de ser paritari i, per tant, és reflex d'una important segregació vertical de gènere i d'un sostre de vidre que no es trenca (ICD, 2023). Respecte de l'emprenedoria, l'evolució també ha estat considerable en les darreres dècades però el percentatge de dones emprenedores encara es manté inferior al dels homes amb una TEA femenina del 6,9 % mentre que la masculina és d'un 8,4 %. A més, la desigualtat es manté en totes les etapes del procés de creació d'empreses, especialment entre les consolidades (Guallarte *et al.*, 2024). Fins i tot en el mercat social, ja hi ha una major presència de dones directives i en càrrecs de govern en sectors altament feminitzats, per exemple, un 72 % en l'àmbit de les cures, tot i que només un 35 % en l'àmbit de la tecnologia i l'electrònica (XES, 20204).

Encara més, segons el darrer informe del mercat social també es manté la segregació horitzontal i per tipus de feina, observant-se una masculinització en determinats sectors, com la tecnologia i l'electrònica amb només un 35 % de dones, mentre que el sector de la salut i les cures està més feminitzat, amb un 80 %, però també més precaritzat (XES, 2024). El mateix passa en el conjunt del món laboral català, en el qual encara s'observa l'efecte de la divisió sexual del treball, també en aquest sentit horitzontal i per tipus de feines. Segons l'in-

forme de l'ICD (2023), els homes representen més del 70 % de l'ocupació en construcció, transport o tecnologies i, en canvi, les dones són la gran majoria en el sector de l'educació, la salut i les cures.

Si ens fixem exclusivament en el treball de la llar i les cures remunerat a Catalunya, observem que el percentatge puja a més del 85 % de dones i que es caracteritza per feines molt precaritzades, parcialitzades, mal pagades, i fins i tot, amb prop d'un 40 % d'informalitat. A més, aquestes feines remunerades les ocupen majoritàriament dones migrades, majors de 45 anys, amb dificultats socioeconòmiques (Fulladosa *et al.*, 2019; Comas i Bofill, 2022; OTMP, 2024). De fet, si tenim en compte la interseccionalitat, quan disposem de dades, aquestes desigualtats en ocupació, emprenedoria i precarietat s'agregen en situacions de discapacitat, així com per a les dones migrades i, també, per a les dones de determinades edats, molt relacionades amb la reproducció de la vida (ICD, 2023).

Tot plegat, té força a veure amb les necessitats i provisió de cures, i amb l'atribució social estereotipada, i desigual, de responsabilitats al respecte. Des de la sociologia i l'economia feminista s'apunta a la força de les estructures patriarcales i capitalistes i a la socialització estereotipada de gènere per explicar la divisió sexual del treball, l'atribució de les tasques de cures a les dones i la seva desvalorització (Benería, 1979; Díez i Desma, 2013; Carrasco *et al.*, 2016). Això mateix també es veu reflectit en les tries d'estudis i opcions laborals, profundament marcades per la divisió sexual del treball i un menyspreu heretat quan estan relacionades amb les cures, que inclou una menor remuneració d'aquests sectors altament feminitzats. Per tant, significa que afecta especialment les feines i persones més relacionades amb la sostenibilitat de la vida. Sigui com sigui, les desigualtats de gènere persistents són una mostra de la resistència al canvi, de la força de les estructures patriarcales entrelaçades amb les estructures capitalistes i, amb això, la dificultat d'equilibrar i de revertir-ne la situació desigual de gènere (Carrasco, 2014; Vergés, 2022). Però, a la vega-

da, també és innegable que hem caminat cap a un model que no qüestiona prou els postulats neoliberals, que avança cap a una doble sustentació o, fins i tot, cap a un model de sustenta-

dor universal que privilegia els imaginaris i àmbits masculinitzats i, que, per tant, encara està menystenint la vida i les persones que reben i fan cures com veurem a continuació.

Necessitats de cures i de corresponsabilitat vers les cures

Les cures són essencials per a la sostenibilitat de la vida. Des de l'economia feminista es parteix de dues premisses fonamentals al respecte: la vulnerabilitat universal i la interdependència (Pérez Orozco, 2014; Tronto, 2015). Totes les persones necessitem cures al llarg de tota la vida, tot i que, en alguns períodes, les necessitats de cures puguin ser més intenses (Carrasco, 2014; Comas i Bofill, 2022; Ivàlua, 2024). Alhora, aquestes necessitats de cures ens fan interdependents, en precisar de les cures d'altres i de l'entorn, si bé hi ha circumstàncies en les quals aquesta dependència és major (Tronto, 2015).

Si ens fixem en aquestes circumstàncies i moments vitals, segons l'informe d'avaluació de les necessitats de cures a Catalunya d'Ivàlua (2024), hi ha 2.257.187 persones que necessiten cures directes físiques, xifra que representa un 29 % de la població catalana: el 49,1 % són infants, el 32,9 % persones d'entre 15 i 74 anys i el 18,0 % població de 75 anys en amunt. A més, les xifres augmenten 'si tenim en compte les cures emocionals. Ara bé, la provisió de cures recau principalment en les famílies, especialment en les dones. Aquestes doblen les hores de treball de la llar i de les cures dels homes, que encara hi tenen una baixa participació, a excepció de l'ús dels nous permisos remunerats de naixement per fills, i també en perfils més joves amb estudis universitaris entre els quals es poden observar tendències corresponsables (Moreno *et al.*, 2024). Això també té efectes importants sobre

el temps propi disponible, especialment per a les dones.

Segons el mateix informe (Ivàlua, 2024), la provisió pública de serveis també hi té un paper destacat, però encara insuficient. Per a les cures infantils, la cobertura global de les escoles bressol és del 56,2 %, tot i que les diferències territorials són importants. Quant a les persones dependents, la cobertura pública seria del 30 %, i un 20 % ho combina 'amb el suport d'un familiar. Per a la gent gran, la cobertura dels serveis és baixa i creix la participació del sector privat. Els serveis públics només atenen les necessitats de cures especialment intenses, però molt poc aquelles menys intenses i sobrevingudes que són també les majoritàries. Aquestes acaben sent resoltes, principalment, a l'àmbit familiar (sobretot per les dones) i, en menor mesura, a través de serveis de cures mercantilitzats (Ivàlua, 2024).

Actualment, a Catalunya aquestes necessitats intenses de cures estan augmentant per l'envelliment de la població. En aquest sentit, els índexs d'envelliment i sobreenvelliment són dels més elevats del món, amb una població en situació de dependència creixent. A la vegada, vivim un increment de la diversitat familiar, en especial amb un augment de llars unipersonals i famílies monoparentals, i creix la intensitat en l'atenció a la infància (Vergés, 2020, 2022). Això té importants efectes de gènere sobre el treball remunerat, la disponibilitat de temps propi i l'equilibri treballs-vides, perquè la pràctica totalitat de persones que

han de treballar també han de cuidar, però sobretot ho assumeixen i, encara s'atribueix, a les dones (Moreno *et al.*, 2024).

En aquest sentit, segons les dades de l'ICD per al 2023, quan es pregunta per les causes de la no participació en el treball remunerat, aproximadament un 36 % de les dones indica la cura de terceres persones. En canvi, només un 11 % d'homes feien referència a la cura de terceres persones, mentre que aproximadament el 25 % de dones apunten a les cures de la llar, que per als homes només seria de prop del 6 %. Una bretxa similar per motius de cura de fills o persones dependents s'observa darrere els motius de l'ocupació a jornada parcial (ICD, 2023). Això fa que el treball a temps parcial sigui majoritàriament utilitzat per les dones. Més de cada set jornades parcials tenen nom de dona. Similarment, la taxa de parcialitat mostra una elevada bretxa de gènere perquè arriba al 19 % en el cas de les dones, 12,5 punts percentuals més que en el cas dels homes. Com veurem, això té impactes en les condicions laborals, salaris i possibilitats de promoció de les dones en el mercat laboral. I encara més si ens fixem en les excedències, que no són retribuïdes, que també afecten especialment les dones, en el cas de cures infantils fins a un 90 %.

A més, l'atribució estereotipada de les cures a les dones està directament relacionada amb la bretxa salarial, que també ha anat baixant però tan lentament que encara es manté pròxima al 20 %. La bretxa salarial té a veure amb el menysteniment i poc valor que s'atorga als treballs que fan les dones, especialment els de cures, altament feminitzats quan no són remunerats, però també quan ho són. La bretxa salarial també es relaciona amb la parcialitat i aturades que afecten sobretot les dones i les seves possibilitats de progressió a càrrecs de decisió i responsabilitat que, a més d'afectar els seus salaris i risc de pobresa, encara impliquen una disponibilitat de temps difícil d'assumir amb responsabilitats de cures i la major pobresa de temps de les dones.

Quan el nostre model ha caminat cap a un sustentador universal sense tenir en compte les necessitats de cures i les persones que

cuiden, ens hem endinsat en la crisi de cures actual (Ezquerro, 2011; Dowling 2021). De fet, sense una intervenció pública, empresarial i comunitària en la deriva del model actual de benestar i d'intervenció en el mercat de sustentador universal que obvia les cures, ja estem corrent el risc de deixar de generar i atendre la vida. Per això és necessari apuntar a elements que ens poden encaminar cap a d'altres models que incorporin la perspectiva de gènere, que interroguin les tensions i la relació entre treballs remunerats i no remunerats (Lewis, 1997; Fraser, 1994, 2013; Tronto, 2013; Caccia i Sainsbury, 2018; Vergés, 2020; Ezquerro, 2023), en els quals s'advoqui per la correspondència col·lectiva de les cures i que, d'alguna manera encara incipient, ja estan inspirant bona part del desenvolupament de polítiques públiques de cures i temps actuals de caire feminista combinant diferents enfocaments i propostes feministes.

En aquest sentit, Joan Tronto i Nancy Fraser fan aportacions clau pel que fa a dirigir-nos cap a un model que reconegui i democratitzi les cures, assumint una responsabilitat col·lectiva vers les cures. Tronto posa l'accent en la necessitat de construir una ètica de la cura que els doni valor com una activitat fonamental per al sosteniment de la vida i no només com una responsabilitat privada o femenina (Tronto, 2013, 2015). Segons ella, tota la ciutadania hauria d'estar implicada en les cures, no només les dones o les famílies. Proposa la seva democratització, és a dir, repartir socialment aquesta responsabilitat entre persones, comunitats, el mercat i l'Estat. A més, defensa una visió relacional i interdependent de les persones, en contraposició amb el model liberal individualista. Nancy Fraser (1994, 2013), planteja les cures en el marc de la justícia social, i afirma que per garantir-ne el dret calen transformacions estructurals que abordin la reproducció social, basades en els eixos de redistribució i de reconeixement, i que apostin per canvis institucionals dirigits cap a la garantia d'aquest dret i cap a l'avançament en el model de persona cuidadora universal. El model de cuidador universal no és només una política

de conciliació, sinó una proposta transformadora que busca reorganitzar la societat de manera justa i igualitària, reconeixent que les cures són centrals per a la vida humana i per al funcionament de qualsevol societat. Ambdues

coincideixen en la importància de reconèixer i redistribuir les cures, dotant-les del valor que tradicionalment se'ls ha negat i desprenent-les de les desigualtats de gènere inherents a la seva organització actual.

Polítiques de cures i pel dret al temps situades en el primer departament d'igualtat i feminismes de la generalitat de Catalunya

Com hem vist, des dels feminismes es proposa situar les cures al centre de les polítiques públiques. Amb la creació del primer Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat l'any 2021 es van poder assentar les primeres bases per avançar en aquest sentit a Catalunya. Per una banda, la creació del nou departament va significar un reconeixement i un compromís amb les polítiques feministes al més alt nivell de govern, amb una conselleria pròpia per primera vegada. Per altra banda, va facilitar la transversalitat de gènere en la diversitat de polítiques i nivells de govern, plantejant directament l'eix feminista com un dels eixos clau de govern i orientant les polítiques a la vida. Finalment, significà la creació de la Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs, una direcció general nova i específica que, en el seu nom, ja posava les cures en primer lloc, plantejava els treballs en plural (reconeixent els treballs de la llar i les cures), així com la necessitat de reorganitzar els temps per avançar en l'equitat en els treballs.

Com s'ha apuntat anteriorment, les cures són la base sobre la qual se sosté la vida, el benestar i l'avenç econòmic i social. Per això es va engegar el programa Temps x Cures que implicava treballar per visibilitzar i donar valor i reconeixement a les cures, de manera que es van encarregar diverses recerques, es van gene-

rar dades, es van destinar nous recursos per a ajuts específics de cures a través de subvencions a entitats, i es treballà en la seva divulgació, alhora que, en gran part, resten disponibles a la web institucional.³⁴ Entre d'altres, amb Ivàlua (2024) es va fer, per primera vegada, una avaluació de les necessitats de cures de Catalunya. En el marc de les competències del Departament, es va donar un gran impuls sobretot a les polítiques de serveis de cures infantils fora de l'horari escolar, que s'han implementat amb els ens locals d'arreu de Catalunya, la majoria amb el finançament del Plan Corresponsables. Fins el 2023, a través de més de 2.000 serveis, es van atendre més de mig milió de criatures, es van generar més de 12.000 contractacions i es van alliberar més de 30 milions d'hores a les famílies, especialment a les dones, que és a qui encara s'adjudiquen majoritàriament les feines de cuidar (Ivàlua, 2024b).

Com s'ha comentat, la majoria de les professionals de la llar i de les cures són dones, moltes d'elles migrades i vulnerabilitzades socioeconòmicament. Per això es va treballar en polítiques per dignificar-ne la feina, així com promoure'n els drets i reconeixement a través d'acompanyaments a cuidadores, a entitats que els donen suport a través dels nous ajuts COSIFE, i a través de la formació i processos d'acreditació professional. Finalment,

34 <<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/publicacions/>>

també es fomentà la corresponsabilitat vers les cures. Per una banda, dels homes, amb projectes coordinats amb ens locals, associacions de famílies i associacions de llevadores. Per altra banda, com es desenvolupa en aquest article, es va treballar amb les empreses, emfasitzant les formacions a càrrec d'empreses relacionades amb el temps i la corresponsabilitat, així com amb la cultura de la cura i facilitant eines i recursos de divulgació al respecte, com diverses publicacions i documents amb els beneficis d'incorporar les cures en les polítiques públiques i empresarials.

A la vegada, també es treballà per avançar cap a la sobirania del temps, posant de relleu la pobresa de temps de les dones i altres col·lectius vulnerabilitzats perquè cuiden. En aquest sentit, es va crear la Xarxa Catalana pel Dret al Temps que aglutina més de 300 agents clau compromesos i amb capacitat per fer avançar el dret al temps a Catalunya. A la vegada es coorganitzà anualment el principal esdeveniment internacional relacionat amb les polítiques de temps, la Time Use Week. A més es participà en diversos projectes, trobades de recerca i divulgació, nacionals i internacionals, en polítiques del temps, fent de Catalunya un referent internacional en aquest àmbit i recuperant la perspectiva de gènere en les polítiques del temps a partir de centralitzar-hi les cures, i involucrant diversos actors, governs, entitats i empreses.

De fet, des de la Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs es van actualitzar i desplegar diverses eines i recursos per facilitar l'elaboració i implementació de plans d'igualtat de gènere, tant en empreses privades com en entitats públiques, com ara el repositori RAIGAL d'accions per la igualtat de gènere en l'àmbit laboral, que veurem amb més detall posteriorment.³⁵ També es preparà la guia per elaborar plans d'igualtat de

gènere en les administracions locals o, conjuntament amb el Consell de Relacions Laborals, el document de recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat de gènere i el d'orientacions per garantir el dret a la desconexió digital. A la vegada, s'encarregaren estudis clau, com l'anàlisi dels plans d'igualtat registrats, així com dels convenis col·lectius, centrats en àmbits de temps i cures, i enfocats a visibilitzar bones pràctiques i properes passes a seguir en l'àmbit laboral i empresarial.³⁶ També es duïeren a terme un conjunt d'accions pioneres a Europa amb l'OIT sobre la valoració de llocs de treball en perspectiva de gènere,³⁷ així com una guia per a la mentoria empresarial en perspectiva de gènere.³⁸ A més, es continuaren i s'ampliaren les formacions en igualtat de gènere en el món laboral, amb més de 2.000 participants l'any, sobretot persones directives i referents d'igualtat d'empreses, entitats i administracions d'arreu de Catalunya. Finalment, a través de la creació de la Xarxa de Professionals d'Equitat en els Treballs es va possibilitar la contractació d'aquests perfils per part dels ens locals i, amb això, el suport a empreses i administracions del territori en polítiques d'equitat en els treballs i reorganització del temps i les cures.

Amb aquestes polítiques d'equitat en els treballs, pel dret al temps i a les cures, s'ha volgut contribuir a posar la vida al centre i a tenir una economia i política pública que cooperi a la sostenibilitat de la vida. Ara bé, les estructures socials, laborals i polítiques encara són lluny de permetre els canvis profunds necessaris. Per caminar cap a una corresponsabilitat social vers les cures i cap a una societat centrada en la vida que impliqui a les administracions públiques, als homes i també al món empresarial és fonamental seguir desenvolupant polítiques compromeses de cures, temps i equitat en els treballs amb recursos suficients, estructurals i sostenibles en el temps.

35 <<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/cercador-de-mesures/>>

36 <<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/publicacions/>>

37 <<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/igualtat-salarial/#valoracio-de-llocs-de-treball-amb-perspectiva-de-genere>>

38 <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/cures-temps/publicacions/3-llista_equitat/Publicacions-pdf/Mentoria-per-a-emprendedores-amb-perspectiva-de-genere.-Guia-practica.pdf>

Oportunitats i eines per avançar en el dret al temps i la corresponsabilitat vers les cures a les empreses

En el context actual de transformacions profundes de la societat i l'economia, les empreses es troben davant d'un repte i una oportunitat històrica: la possibilitat de repensar el seu paper davant els canvis sociodemogràfics, el model de treball i l'organització del temps i les cures. Aquesta transformació no és només una qüestió de justícia social i de gènere, sinó també d'imperatiu legal perquè la normativa d'igualtat de gènere i laboral és de compliment obligat. Ara bé, sobretot té a veure amb esdevenir un motor d'innovació organitzativa i de resiliència empresarial. Incorporar efectivament la perspectiva de gènere i, específicament, una mirada des de les cures en les estructures laborals permet adaptar-se millor al cicle de vida, a les absències, a les necessitats, a les interrupcions i als nous ritmes de vida, fet que pot millorar l'atracció i permanència del millor talent, reduir l'estrès i els riscos laborals i augmentar la productivitat. L'existència de mesures de conciliació, temps i corresponsabilitat a les empreses permet que les persones treballadores tinguin un major compromís amb les seves feines, ja que perceben que formen part d'empreses que les cuiden i que estan compromeses amb els seus drets. Atraure i saber mantenir el millor talent és considerat el factor de creixement més important per un 77% de les persones en càrrecs de direcció, i la diversitat de gènere afavoreix la productivitat i els resultats empresarials (Hunt *et al.*, 2015; Martínez-Jiménez *et al.*, 2020; Fouad *et al.*, 2023; Lawson *et al.*, 2023). En aquest escenari, les empreses no només tenen una responsabilitat ètica, sinó també una oportunitat estratègica. Aquelles organitzacions que entenguin i integrin aquesta nova realitat seran més justes, més sostenibles i, a la vegada, més eficients i productives.

Un bon punt de partida i que d'alguna manera recull bones pràctiques empresarials el

trobem en el mateix RAIGAL.³⁹ Aquest repositori recull un ampli conjunt de mesures i accions per incloure en els plans d'igualtat de gènere d'empreses, entitats i, també, administracions públiques. De fet, actualment, els plans d'igualtat de gènere es constitueixen com una de les eines clau en l'avenç en igualtat de gènere en l'àmbit empresarial i laboral en el nostre context. Aquest repositori s'anà alimentant de mesures compartides per empreses, sindicats, persones expertes i responsables dels plans d'igualtat en reunions, actes, formacions o estudis, que es van anar recopilant per l'equip de la DGCOTET, per conformar un repositori senzill, públic i de consulta immediata en línia.

Per al que ens ocupa en aquest article, el RAIGAL conté un apartat destinat a transformar l'organització del temps en l'àmbit laboral i promoure una veritable corresponsabilitat vers les cures en perspectiva de gènere. Aquestes mesures busquen trencar amb les estructures i pràctiques laborals que han estat històricament cegues al gènere i que han relegat les responsabilitats de cura principalment a les dones. S'orienten a empreses que busquen tant crear una cultura del temps i de la cura més respectuosa amb la vida de les persones que hi treballen, com a impulsar mecanismes organitzacionals que permetin redistribuir de manera equitativa aquestes responsabilitats de cures i redistribueixin els temps. Les línies d'actuació recomanades inclouen l'establiment d'una cultura del temps a l'organització, eines per a la gestió del temps personal, mesures de foment de la corresponsabilitat, mesures de reorganització dels usos del temps i l'espai en l'àmbit organitzacional, així com serveis donats per l'empresa per obtenir temps de més qualitat.

Un dels àmbits clau el constitueix el foment directe de la corresponsabilitat vers les tasques de cura. Això inclou no només campa-

39 <<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/cercador-de-mesures/>>

nyes internes de sensibilització i comunicació, sinó també un ampli ventall de permisos i mesures vinculades a les necessitats quotidianes i vitals de les persones treballadores. Permisos per emergència familiar, per dol gestacional, per climateri, pel primer dia d'escola, aniversari, acompanyament a visites mèdiques o per situacions de reproducció assistida, esdevenen eines concretes que reconeixen la diversitat de situacions de cura i ajuden a visibilitzar que cuidar és una activitat socialment valuosa i compartida. S'hi afegeixen excedències per atendre persones a càrrec, permisos parentals ampliat, així com el seu foment explícit i, també, perquè els homes accedeixin a aquests drets amb l'objectiu de revertir les desigualtats de gènere estructurals en la distribució de les cures i temps associats.

Aquestes mesures s'articulen amb estratègies de reorganització horària i de flexibilitat que permeten adaptar la jornada laboral als diferents cicles vitals, contextos i necessitats personals. La possibilitat de gaudir dels permisos a temps parcial, la incorporació del temps de desplaçament dins la jornada, les bosses d'hores o les jornades compactades són exemples que contribueixen a una millor conciliació i corresponsabilitat. A més, es proposa incorporar canals accessibles per sol·licitar flexibilitats i establir criteris clars per a la distribució del temps de vacances, incloent-hi situacions de custòdia compartida o per a les famílies monoparentals.

A més d'aquest seguit de mesures que inclou el RAIGAL, també és interessant apuntar alguns exemples de bones pràctiques d'empreses concretes contingudes en l'anàlisi específica dels plans d'igualtat de gènere de Catalunya (UGT, 2024). Algunes empreses han iniciat transformacions notables amb mesures que esdevenen bones pràctiques. És el cas de Càrniques Riudellots, S. L., que ha creat la figura de l'agent concilia, un perfil dins de Recursos Humans encarregat de centralitzar serveis de suport a la conciliació, des de la gestió de cangurs i assistència a gent gran, fins a l'acompanyament en períodes clau com les vacances escolars. Germans Barri, per la seva banda, ha implementat una mesura de flexibilitat horària específica per a progenitors amb custòdia compartida que els permet coincidir amb els seus fills durant les vacances. Aquesta sensibilitat vers la realitat familiar diversificada mostra com el dret al temps pot incorporar-se des de l'acció jurídica i la gestió laboral. Altres exemples, com la bústia de suggeriments de Sunway, fomenten la participació activa dels equips per generar col·lectivament polítiques de conciliació més efectives, adaptades i inclusives. També cal destacar el suport a la reincorporació després d'excedències i permisos de cures a empreses com Chupa Chups, les polítiques de promoció a jornada completa impulsades per Bonpreu o el foment explícit del gaudi de permisos per part dels homes a Liberduplex, que contribueixen a desnaturalitzar el vincle entre feminitat i cura.

Bones pràctiques des d'una economia social i solidària innovadora en posar les cures al centre

Sens dubte, l'economia social i solidària (ESS) ha anat més enllà, sovint anticipant-se a tendències i posant en pràctica de manera més radical i integral les propostes de les economies

feministes. Des d'aquestes iniciatives, les cures no són únicament una dimensió de gestió de recursos humans, sinó un eix vertebrador del seu projecte econòmic, social i polític. Situar la sos-

tenibilitat de la vida és clau per a l'economia feminista. Aquesta proposta ha estat abraçada per l'ESS, perquè ambdues visions prioritzen la satisfacció de les necessitats humanes com a objectiu central i comparteixen que cal donar valor a allò col·lectiu, la cooperació, el compromís amb l'entorn, la redistribució equitativa i la gestió democràtica. Tanmateix, posar-ho en pràctica tampoc resulta generalitzat, continua sent un repte en l'àmbit de l'ESS i es troba en un constant diàleg enriquidor, innovador i emergent (XES, 2020, 2024; Jubeto i Gil, 2024).

En aquest sentit, i situant-nos a Catalunya, comptem amb una gran diversitat de bones pràctiques que convé visibilitzar i estendre a altres entitats i contextos. L'experiència de la cooperativa Colectic mostra com el teletreball, la flexibilitat horària o l'adaptació dels permisos de cura es poden articular amb criteris de corresponsabilitat i sostenibilitat de la vida, pensant no només en la conciliació amb la criança, sinó també amb la cura de persones adultes o dependents. A més, la cobertura de baixes al 100 %, l'aposta per la formació contínua i el disseny de jornades més compatibles amb la vida familiar i comunitària exemplifiquen un enfocament holístic que prioritza les cures i el benestar de les persones. La cooperativa Apòstrof, per la seva banda, ha anat un pas més enllà en la redistribució dels recursos i ha establert una escala salarial basada en necessitats a més de permetre que el repartiment de temps i ingressos s'ajusti a la realitat vital de cada persona, aplicant així l'equitat salarial. A més, la seva jornada de 35 hores, els permisos ampliat i la centralitat de les cures internes, amb assemblees emocionals i espais informals de suport mutu, són exemples tangibles d'aquesta aposta.

Altres iniciatives, com les de l'associació Més que Cures, mostren com es pot generar ocupació digna per a cuidadores en condicions laborals justes, amb gestió col·lectiva del temps de descans i espais de respir emocional com El Racó de les Cures. Aquestes experiències no només dignifiquen el treball de cura, sinó que posen en pràctica una concepció ampliada del dret al temps, que inclou el dret a descansar, a

formar-se, a participar col·lectivament i a cuidar-se una mateixa. En aquest sentit, la cooperativa de treball associat Avancem Santa Clara forma les treballadores en horari intern i autogestionat, segons la seva disponibilitat i realitat vital, i contempla les necessitats individuals i la flexibilitat en la presa de decisions.

També trobem pràctiques inspiradores en cooperatives com Celobert, en què les cures són assumides com a responsabilitat col·lectiva i es treballa activament en la gestió emocional, la cohesió d'equip i la perspectiva feminista transversal. La creació de la Comissió de Cures, el suport extern per al treball emocional i el desplegament de mesures com el cercle de dones o el pla d'igualtat participatiu mostren un compromís amb el benestar organitzacional que va molt més enllà de l'estricta compliment normatiu. A La Caníbal, tota la llibreria esdevé un espai comunitari obert, on les cures s'entenen també en clau de barri, amb espais de criança, cuina compartida i presència activa de les veïnes. Es tracta d'una concepció relacional i territorial de les cures, que busca reconstruir vincles i generar comunitats cuidadores. A més, projectes com La Morada, una cooperativa d'habitatge i de cures LGTBIQ, o Mujeres Pa'lante, amb la seva aposta per l'*arteterapia* i la formació per a dones migrades, exemplifiquen com l'ESS pot contribuir a empoderar col·lectius especialment afectats per les necessitats de cures i les desigualtats estructurals de gènere, origen o classe social.

A la vegada, també hi ha experiències federades o coordinades entre diverses entitats i empreses. En aquest sentit, a LaFede.cat van desenvolupar de forma pionera el projecte «semblant cures per cultivar canvis», per incorporar la perspectiva feminista i l'ètica de cura en el dia a dia de les entitats federades, amb accions de sensibilització diverses i una guia d'autodiagnosi per a les organitzacions socials. Així mateix, el treball desenvolupat pel Cercle d'Economies Feministes de Coòpolis ha estat fonamental per consolidar un espai d'intercooperació, formació i incidència política que articula cures, drets laborals i sostenibilitat econòmica des d'una mirada radicalment feminista i

de l'ESS. Aquest espai no només impulsa bones pràctiques, sinó que genera formacions i coneixement, promou aliances i la creació d'empreses amb mirada feminista, de manera que contribueix a una transformació estructural dels imaginaris econòmics i laborals.

Totes aquestes experiències mostren que les cures poden deixar de ser una responsabilitat individual i invisible per esdevenir un element central de l'organització econòmica i social col·lectiva. Situar el dret al temps, les cures, la seva corresponsabilitat i el benestar com a eixos de transformació organitzacional implica desafiar les lògiques hegemòniques del mercat i construir alternatives més justes i sostenibles amb la vida. Les empreses convencionals tenen un gran recorregut fet i per fer, però poden inspirar-se en les pràctiques innovadores

de l'ESS, que ha mostrat que una altra manera de produir, treballar i cuidar des de la feina també és possible. Des d'aquesta perspectiva, l'aliança entre polítiques públiques feministes, empreses compromeses i iniciatives de l'ESS és clau per fer front a la crisi de cures i avançar cap a un model econòmic i social centrat en la vida. El repte, ara, és sistematitzar, reconèixer i escalar aquestes bones pràctiques per fer-les estructurals, garantir-ne la sostenibilitat i promoure una nova cultura empresarial i dels treballs que posi les persones i les cures al centre. Aquesta transformació no serà possible sense la implicació activa de tots els actors socials, econòmics i polítics, i sense reconèixer que cuidar és una responsabilitat col·lectiva, imprescindible per garantir la igualtat de gènere i el progrés econòmic i social.

Conclusions

En aquest article he presentat la situació del món del treball i l'emprenedoria en relació amb el gènere, apuntant els principals avenços però també les desigualtats de gènere que encara persisteixen. Això m'ha portat a abordar la crisi i les necessitats creixents de cures, així com apuntar a la necessitat d'assumir una corresponsabilitat col·lectiva vers les cures, que inclogui governs i empreses. Per això, m'he endinsat en les principals polítiques públiques que hem anat desenvolupant a la Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs per abordar i acompanyar l'avenç cap a la igualtat de gènere en un món laboral que ha de tenir en compte tots els treballs i, sobretot, per donar valor als plans d'igualtat de gènere en empreses i administracions. Especialment, he buscat visibilitzar algunes polítiques empresarials destacades que ja s'estan portant a terme a Catalunya en matèria de reorganització del temps i corresponsabilitat vers les cures i

apuntar, específicament, bones pràctiques de corresponsabilitat vers les cures i dret al temps implementades des de l'ESS, que resulten innovadores en posar les cures al centre i que poden impregnar altres àmbits i contextos cap a un canvi més profund, estructural i sostenible amb la vida.

Per fer-ho m'he situat a cavall entre la meua experiència acadèmica i la de la política pública. La vessant acadèmica m'ha permès relacionar la política pública experimentada amb elements teòrics i la seva reflexió. Tanmateix, aquest article ha estat sobretot descriptiu i de divulgació i, per tant, l'anàlisi roman limitada, i centrada, a mostrar la situació i un seguit de polítiques, eines i bones pràctiques, un format menys propi de l'acadèmia. La vessant de participació en la política pública feminista m'ha permès conèixer i compartir coneixement, experiències, eines i bones pràctiques recopilades de l'àmbit empresarial i de l'ESS. Tanmateix, té

les limitacions de la política pública inestable i temporal, encara per consolidar, que limita el seu potencial transformador. Així mateix, imposa una limitació addicional de centrar-se, quasi exclusivament, en el que s'ha desenvolupat i recopilat en el marc de la Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs. De fet, entrar en les polítiques d'altres departaments i multinivell amb altres administracions i organismes donaria per escriure un article addicional.

Sigui com sigui, les polítiques públiques de corresponsabilitat vers les cures i reorganització del temps desenvolupades, especialment, des del Departament d'Igualtat i Feminismes, mostren un canvi de paradigma significatiu. Aquestes polítiques parteixen del reconeixement que les cures no són una responsabilitat privada, individual ni exclusivament de les dones, sinó un bé i una necessitat col·lectiva que s'ha d'abordar des de la corresponsabilitat i col·lectivament. La incorporació d'una mirada feminista a les polítiques públiques d'equitat en els treballs permet no només redistribuir el temps i les responsabilitats de cures entre dones i homes, sinó també qüestionar les lògiques econòmiques i de mercat neoliberals actuals que prioritzen el benefici econòmic individualitzat per damunt del benestar i la sostenibilitat de la vida en el seu conjunt.

El repositori RAIGAL emergeix com una eina útil per a aquesta transformació feminista a partir de mesures d'igualtat de gènere que ja s'estan aplicant en l'àmbit empresarial. Ofereix un conjunt sistematitzat d'accions concretes que poden ser integrades en els plans d'igualtat de gènere de les empreses i que aborden tant la reorganització del temps com el foment actiu de la corresponsabilitat vers les cures. Permisos innovadors com el del dol gestacional, el climateri o l'acompanyament a visites mèdiques, així com la flexibilitat i l'ajustament horari en funció de les responsabilitats de cures o el foment de la corresponsabilitat vers les cures dels homes, demostren que és possible reconèixer la diversitat de situacions i garantir els drets laborals de manera més inclusiva i sostenible. Aquestes pràctiques contribueixen a des-

naturalitzar l'associació entre feminitat i cura, i promouen una redistribució de les responsabilitats de la llar i les cures, reconeixent que són una responsabilitat social i de tothom.

Dins d'aquest marc potencial transformador, el paper de les empreses també esdevé fonamental. L'article posa en relleu que les organitzacions que implementen mesures de corresponsabilitat, flexibilitat horària i permisos adaptats a les necessitats de les persones treballadores, no només contribueixen a la igualtat de gènere, sinó que també milloren el seu rendiment i funcionament mitjançant la generació de benestar. Tanmateix, aquesta transformació no pot limitar-se a mesures instrumentals, sinó que ha de suposar una revisió profunda de la cultura empresarial i, efectivament, incorporar valors i pràctiques de cura, igualtat i sostenibilitat a fons.

Per això he destacat especialment la contribució fonamental del món de l'ESS, que ha desenvolupat pràctiques innovadores en la integració de les cures dins dels seus models de governança i gestió. Les iniciatives exposades no només han implementat mesures concretes com l'equitat salarial, les jornades laborals reduïdes, permisos per cures ampliats o assemblees emocionals, sinó que han articulat les cures com un eix vertebrador dels seus projectes i, amb això, han fet un gran pas endavant amb potencial per fer virar la centralitat del mercat cap a la vida, seguint les propostes de l'economia feminista. En aquest sentit, l'ESS ofereix un laboratori d'innovació social des del qual s'impulsa una transformació més profunda dels imaginaris i pràctiques econòmiques i laborals. Aquestes experiències, mesures i bones pràctiques evidencien que és possible construir models organitzatius alternatius al neoliberal, que posin la vida al centre i que assumeixin les cures com una responsabilitat col·lectiva i estructural. Corresponsabilitzar-se de les cures i generar dret al temps implica l'aplicació efectiva d'aquestes i futures polítiques i mesures, per democratitzar les cures i seguir avançant cap a nous models econòmics i socials que deixin enrere el sustentador universal neoliberal i es facin veritablement sostenibles amb la vida.

Agraïments

Voldria agrair el suport del Departament d'Igualtat i Feminismes i, especialment, a l'equip de persones que han anat treballant en la Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs, que han fet possible comptar amb tants estudis, publicacions, recursos, formacions, actes i eines que s'han exposat en aquest article i que segueixen

facilitant la millora en l'equitat de gènere a Catalunya. També voldria agrair a les persones expertes que han contribuït a les recerques, anàlisi, avaluacions, reflexions i diàlegs que s'han fet en el marc de la DGCOTET i que, d'alguna manera, també han fet possible aquest article. Finalment, agrair a l'Anuari i al CREIS l'oportunitat que m'han brindat de participar-hi.

Referències

- BENERÍA, L. 1979. «Reproduction, production and the sexual division of labour». *Cambridge Journal of Economics*, vol. 3 (3): 203-225.
- CARRASCO, C. 2014. *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*. La oveja roja.
- CARRASCO, C.; GÁLVEZ, L.; JUBETO, Y. 2016. «Presentación. La economía feminista en diálogo con otras perspectivas críticas». *Revista de Economía crítica*, (22), 88-91.
- CICCIA, R.; SAINSBURY, D. 2018. «Gendering welfare state analysis: tensions between care and paid work». *European Journal of Politics and Gender* 1, n°. 1-2: 93-109.
- COMAS, D.; BOFILL, S. 2022. *Cuidar a mayores y dependientes en tiempos de la COVID-19*. Tirant lo Blanch.
- DÍAZ MARTÍNEZ, C.; DEMA MORENO, S. 2013. *Sociología y género*. Tecnos.
- DOWLING, E. 2021. «The care crisis and a feminist society». *Our European Society*, 30.
- EZQUERRA, S. 2011. «Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real». *Investigaciones feministas*, 2(0), 175-194.
- 2023. «L'economia feminista en un món postpandèmic». *Eines per a l'esquerra nacional*, (47), 6-14.
- FOUAD, S. H. L.; FOUAD, N. A.; LI, X.; CARVALHO, J. 2023. «Global perspectives on gender diversity and business performance». *Gender in Management: An International Journal* 38, no. 3 (2023): 305-321.
- FRASER, N. 1994. «After the family wage: Gender equity and the welfare state». *Political theory*, 22(4), 591-618.
- 2013. *Fortunes of Feminism: From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis*. Londres/Nova York: Verso Books.
- FULLADOSA LEAL, K.; ESCOBAR ELIZALDE, I.; ECHEVERRÍA GONZÁLEZ, M. R.; HERNÁNDEZ, L. 2019. «Sobre drets, reivindicacions i polítiques amoroses entorn de les feines de la llar i les cures». *Idees: Revista de temes contemporanis*, 47.
- GUALLARTE, C.; CAPELLERAS, J. L.; FÍGULS, M.; GENESCÀ, E.; OBIS, T. 2024. *GEM: informe executiu Catalunya 2023-2024*. Institut Metròpoli. Disponible a: <<https://empresa.gencat.cat/ca/detalls/noticies/noticia-emprenedoria-183>>

- HUNT, V.; LAYTON, D.; PRINCE, S. 2015. «Diversity matters». *McKinsey & Company* 1, n.º. 1: 15-29.
- INSTITUT CATALÀ DE LES DONES. 2023. *Les dones en el treball 2023*. Disponible a: <https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2024/Les-Dones-en-el-Treball-2023.pdf>
- IVÀLUA. 2024. *Avaluació de necessitats de cures a Catalunya. Identificació, dimensionament i anàlisi de la seva provisió des de l'esfera familiar i els principals serveis públics*. Disponible a: <<https://ivalua.cat/en/node/5864>>
- IVÀLUA. 2024b. *Avaluació de la implementació del Temps x Cures 2021-2023*. Disponible a: <<https://ivalua.cat/en/node/5865>>
- JUBETO RUIZ, Y.; GIL JUNQUERO, M. 2024. «La economía solidaria feminista, clave en la defensa de la sostenibilidad de la vida». *Anuari d'emprenedoria, economia i innovació social*, 5, 85-97.
- LAWSON, S.; BOSKOVIC, T.; ZUROWSKA, E.; HUANG, J.; LI, M.; WILSON, F. 2023. *Lifting financial performance by investing in women*. BlackRock. Disponible a: <<https://www.blackrock.com/corporate/literature/whitepaper/lifting-financial-performance-by-investing-in-women.pdf>>
- LEWIS, J. 1997. «Gender and welfare regimes: further thoughts». *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 4(2), 160-177.
- MARTÍNEZ-JIMÉNEZ, R.; HERNÁNDEZ-ORTIZ, M. J.; CABRERA FERNÁNDEZ, A. I. 2020. «Gender diversity influence on board effectiveness and business performance». *Corporate Governance: The international journal of business in society* 20, n.º. 2: 307-323.
- MORENO-COLOM, S.; BORRÀS CATALÀ, V.; CRUZ GÓMEZ, I. 2024. «Igualdad de género en los usos del tiempo: cambios, resistencias y continuidades. Análisis cuantitativo–Encuesta de Salud de Catalunya 2012-2022». QUIT Working paper series, n. 31. <<https://ddd.uab.cat/record/302735>>
- OBSERVATORI DEL TREBALL I DEL MODEL PRODUCTIU. 2025. *El treball de la llar i de les cures a Catalunya. Any 2024*. Disponible a: <https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/treball_llar_cures/arxiu/Treball-de-la-llar-i-les-cures_2024.pdf>
- PÉREZ OROZCO, A. 2014. *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- TRONTO, J. 2013. *Caring Democracy: Markets, Equality and Justice*. NYU Press.
- 2015. *Who Cares? How to reshape a Democratic Politics*. Cornell University Press.
- VERGÉS BOSCH, N. 2020. «Com generem polítiques de conciliació feministes i fomentem responsabilitats?». *Revista Idees*. Volum 2020.
- 2022. «Què està passant amb les cures a Catalunya? Reptes i possibilitats d'acció política en perspectiva feminista». *Eines per a l'esquerra nacional*, 44: 68-79.
- XES. 2020. *Economia Solidària i Feminista. Pràctiques inspiradores que fan saltar les costures*. Pollen.
- 2024. *Informe mercat social 2024*. Disponible a: <<https://nextcloud.pangea.org/s/oZgYx68KQs2o5bZ>>