



CONCLUSIONS SUBSEU

Ajuntament de Molins de Rei

Dones que inspiren: de la fàbrica Ferrer i Mora fins a l'actualitat

16/07/2026

BIBLIOTECA EL MOLÍ, MOLINS DE REI

COMISSIÓ DE TREBALL DEL CONGRÉS ON S'EMMARCA L'ACTIVITAT

Comissió de Formació, Ocupació i Emprenedoria

DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT (objectiu, què s'ha fet, participació, etc.)

La jornada "**Dones que inspiren: de la fàbrica Ferrer i Mora fins a l'actualitat**", emmarcada com a subseu del VII Congrés de les Dones del Baix Llobregat sota el lema *Ara més que mai*, va tenir com a objectiu generar un espai de reflexió sobre

l'evolució del treball de les dones, posant en valor la memòria històrica de les treballadores de la fàbrica Ferrer i Mora i analitzant els reptes actuals en matèria d'igualtat laboral.

L'activitat es va iniciar amb una dinàmica participativa basada en dades sobre població, ocupació, atur i situació de les dones al mercat de treball.

El nucli central de la jornada va ser una taula rodona amb tres ponents de perfils complementaris: una extreballadora de la fàbrica Ferrer i Mora, que va aportar el testimoni directe de les condicions laborals de les dones en el sector tèxtil; una experta en relacions laborals i igualtat, que va contextualitzar l'evolució dels drets laborals i la negociació col·lectiva; i una especialista en lideratge i gestió empresarial, que va reflexionar sobre els reptes actuals de les organitzacions i la necessitat d'un lideratge més inclusiu.

OBJECTIUS DE L'ACTIVITAT

- Recuperar i posar en valor la memòria laboral de les dones del territori.
- Analitzar l'evolució del paper de la dona al món del treball.
- Identificar continuïtats i canvis en les condicions laborals i socials de les dones.
- Generar espais de reflexió intergeneracional i de diàleg feminista.
- Visibilitzar referents femenins en l'àmbit industrial, professional i acadèmic.
- Contribuir al debat sobre les polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral actual.
- Generar un espai de trobada i de compartir entre les dones que participen de l'acte.

CONCLUSIONS (principals idees i propostes)

La jornada va posar de manifest que la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral només es pot entendre des d'una mirada que integri la memòria històrica, l'anàlisi de la realitat actual i la capacitat de transformar les organitzacions de cara al futur. Les diferents intervencions van evidenciar que els avenços assolits durant les darreres dècades són indiscutibles, però també que encara persisteixen desigualtats estructurals que requereixen mantenir el compromís de les institucions, les empreses i el conjunt de la societat.

La presentació de les dades de l'Observatori Comarcal del Baix Llobregat va permetre situar el punt de partida de la reflexió. L'anàlisi va mostrar que les dones continuen presentant una situació més desfavorable en diversos indicadors del mercat laboral, especialment pel que fa a l'atur, la temporalitat, la concentració en determinats sectors d'activitat i les dificultats d'accés a llocs de major responsabilitat. Tot i els avenços produïts en les darreres dècades, les dades posen de manifest que les desigualtats



de gènere continuen condicionant les trajectòries professionals de moltes dones.

Es va destacar que aquestes diferències no responen únicament a les característiques del mercat laboral, sinó que estan estretament relacionades amb la segregació educativa i ocupacional. Les eleccions formatives continuen mostrant una clara divisió per gènere que acaba reproduint-se en el mercat de treball, amb una elevada concentració de dones en sectors vinculats als serveis, les cures i l'atenció a les persones, mentre que la seva presència continua sent menor en àmbits industrials, tecnològics o tècnics. Aquesta segregació limita les oportunitats professionals i contribueix a mantenir diferències salarials i de promoció al llarg de la vida laboral.

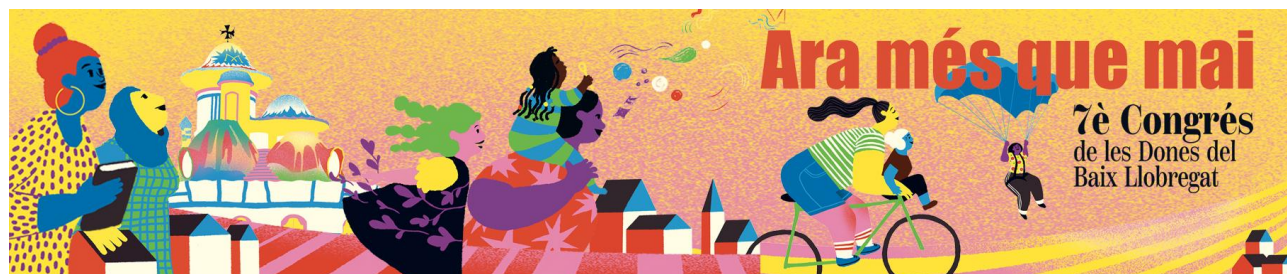
La diagnosi també va posar de manifest els reptes derivats de les transformacions demogràfiques i econòmiques del territori. L'envelliment de la població activa, el relleu generacional i les noves necessitats del teixit productiu fan necessari aprofitar tot el potencial del talent disponible. En aquest context, es va remarcar la importància d'incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques d'ocupació, formació i desenvolupament econòmic per evitar que les desigualtats actuals continuïn reproduint-se en el futur.

Alhora, es va destacar el valor de les dades com una eina imprescindible per orientar les polítiques públiques. Disposar d'informació rigorosa i desagregada permet identificar les desigualtats existents, analitzar-ne l'evolució i definir actuacions adaptades a les necessitats reals del territori. Les dades, però, només adquireixen tot el seu significat quan es complementen amb les experiències de les persones que han viscut en primera persona aquesta evolució.

En aquest sentit, els testimonis de les dones que van treballar a la fàbrica Ferrer i Mora van aportar una dimensió humana que va permetre entendre millor les dades presentades. Les seves experiències van recordar una realitat marcada per llargues jornades de treball, una forta disciplina laboral, diferències salarials respecte als homes i poques oportunitats de promoció. Aquestes condicions reflecteixen una etapa de la història industrial en què la participació de les dones al mercat laboral era imprescindible per a moltes famílies, però continuava desenvolupant-se en un context d'importants desigualtats.

Les intervencions també van evidenciar que el treball remunerat no representava l'única responsabilitat que assumien aquestes dones. En finalitzar la jornada laboral, començava una segona jornada dedicada a les tasques domèstiques, a la cura dels fills i filles i a l'atenció de les persones dependents. Aquesta doble càrrega va condicionar durant dècades les oportunitats de desenvolupament professional de moltes dones i constitueix un dels elements que permet explicar algunes de les desigualtats que encara avui persisteixen.

Tanmateix, els testimonis van anar més enllà de la descripció de les dificultats laborals. També van posar en valor la solidaritat entre les treballadores, els vincles que es



generaven dins la fàbrica i la capacitat d'organització i suport mutu que es desenvolupava entre companyes. La fàbrica esdevenia no només un espai de producció, sinó també un espai de relacions personals, d'aprenentatge compartit i de construcció d'una identitat col·lectiva que va marcar profundament moltes de les dones que hi van treballar.

La jornada va reivindicar la necessitat de preservar aquesta memòria com una part essencial del patrimoni històric del municipi i de la comarca. Recuperar les vivències de les dones de la Ferrer i Mora no significa únicament recordar el passat, sinó reconèixer la contribució d'una generació que va obrir camí en la incorporació de les dones al treball remunerat i que va contribuir, amb el seu esforç quotidià, al progrés econòmic i social del territori. La seva experiència constitueix un llegat que permet entendre millor l'origen de moltes de les conquestes socials i laborals posteriors i reforça la necessitat de continuar transmetent aquesta memòria a les noves generacions.

Les reflexions compartides durant la jornada van evidenciar que el coneixement del passat és imprescindible per interpretar correctament la realitat actual. Les desigualtats que avui mostren les dades no poden analitzar-se de manera aïllada, sinó que són el resultat d'una evolució històrica en què els rols de gènere, la divisió sexual del treball i la desigual distribució de les responsabilitats familiars han condicionat les trajectòries laborals de moltes dones. Aquest diàleg entre la memòria i les dades va esdevenir un dels principals valors de la jornada, ja que va permetre construir una mirada compartida sobre els avenços assolits i els reptes que encara cal afrontar.

La intervenció d'Adelina Cobos va permetre situar aquesta evolució en el marc dels drets laborals i de les polítiques d'igualtat. Es va posar de manifest que els avenços assolits durant les darreres dècades no són fruit de la casualitat, sinó del treball sostingut dels moviments feministes, de l'acció sindical, de la negociació col·lectiva i de l'impuls de les administracions públiques. Les millores en matèria d'igualtat són el resultat d'un procés llarg de reivindicació que ha permès incorporar progressivament nous drets i mecanismes de protecció davant les discriminacions.

Tanmateix, també es va insistir que la igualtat formal no garanteix necessàriament una igualtat real. Tot i disposar d'un marc normatiu molt més desenvolupat que el de dècades enrere, continuen existint obstacles que dificulten la plena participació de les dones en el mercat laboral. Les responsabilitats familiars i de cura continuen recaient majoritàriament sobre les dones, fet que condiona les seves trajectòries professionals i explica, en part, que sigui precisament entre els 30 i els 40 anys quan moltes redueixen la jornada, interrompen la seva carrera professional o abandonen temporalment el mercat laboral, mentre que els homes acostumen a consolidar les seves trajectòries i accedir a llocs de més responsabilitat. Aquesta realitat continua limitant les possibilitats de promoció i d'accés als espais de presa de decisions.

La reflexió també va posar l'accent en la necessitat de garantir una presència equilibrada de dones en tots els nivells de responsabilitat. Es va remarcar que, malgrat l'in-



crement de dones en determinats espais institucionals o de representació, aquesta presència encara no es tradueix en una participació equivalent en els àmbits on es prenen les decisions estratègiques. Les dones continuen estant infrarepresentades en molts espais de poder polític, econòmic i empresarial, una situació que no respon a una manca de capacitat, sinó a la persistència de barreres estructurals i culturals que dificulten la seva promoció.

En aquest context, es va reivindicar el valor de la negociació col·lectiva com una eina essencial per reduir desigualtats i adaptar les mesures d'igualtat a la realitat de cada sector i de cada empresa. Igualment, es va posar en relleu la utilitat dels plans d'igualtat, dels registres retributius i de les auditories salarials com a instruments que permeten detectar discriminacions, analitzar les causes de les diferències i impulsar accions correctores. Aquestes eines no s'han d'entendre únicament com un compliment administratiu, sinó com una oportunitat per revisar el funcionament intern de les organitzacions i avançar cap a models més equitatius.

Un altre dels aspectes destacats va ser la necessitat de revisar la valoració dels llocs de treball i els sistemes de classificació professional. Es va recordar que moltes ocupacions desenvolupades majoritàriament per dones han estat tradicionalment menys valorades, tant des del punt de vista econòmic com social. Per aquest motiu, es va defensar la importància de continuar treballant perquè les diferències retributives responguin exclusivament als criteris objectius associats als llocs de treball i no a biaixos històrics vinculats al gènere.

A partir d'aquest recorregut històric i normatiu, la jornada va dirigir la mirada cap als reptes de futur de les organitzacions. La intervenció de Vanessa Camacho va plantejar que la igualtat no pot limitar-se al compliment de la normativa, sinó que ha de formar part de la cultura de les empreses i de la manera d'entendre el lideratge i la gestió de les persones.

Es va diferenciar entre dos models empresarials que conviuen actualment. D'una banda, organitzacions que continuen funcionant des d'estructures jeràrquiques, orientades principalment al control, a la reducció de costos i al compliment estricte de les obligacions legals. De l'altra, empreses que han entès que el principal valor de qualsevol organització són les persones i que situen el talent, el benestar i el desenvolupament professional al centre de la seva estratègia.

En aquest sentit, es va defensar que el futur de les empreses passa per evolucionar cap a models de lideratge més conscients, participatius i emocionalment intel·ligents. Es va remarcar que liderar avui implica generar confiança, escoltar, facilitar el desenvolupament dels equips i crear entorns on totes les persones puguin aportar el seu potencial. Aquesta transformació no respon únicament a criteris ètics, sinó també a la necessitat que les organitzacions siguin capaces d'adaptar-se a un entorn econòmic i social en constant canvi.



Un dels conceptes més reiterats durant aquesta intervenció va ser el del talent. Es va insistir que les empreses no poden permetre's desaprofitar el talent disponible ni continuar condicionant les oportunitats professionals a estereotips de gènere. La diversitat es va presentar com un element que enriqueix les organitzacions i que contribueix a generar equips més complets, capaços d'afrontar els reptes actuals amb una mirada més àmplia. Per aquest motiu, es va defensar que la igualtat no és només una qüestió de drets, sinó també una condició necessària per construir organitzacions més innovadores, sostenibles i preparades per al futur.

La transformació empresarial també es va vincular a la necessitat de promoure una corresponsabilitat real. Es va remarcar que les empreses poden contribuir a reduir les desigualtats afavorint models de treball que facilitin la conciliació i que no penalitzin les persones que assumeixen responsabilitats de cura. Igualment, es va insistir que aquest canvi només serà possible si homes i dones comparteixen aquestes responsabilitats de manera equilibrada i si la corresponsabilitat deixa de considerar-se una qüestió exclusivament femenina.

Com a fil conductor de tota la jornada va emergir la idea que els reptes actuals no poden afrontar-se únicament des d'un únic àmbit. Les dades aporten evidència; la memòria permet comprendre d'on venim; els drets laborals ofereixen eines per avançar; i les empreses tenen la responsabilitat de convertir aquests avenços en una realitat quotidiana dins les organitzacions. La combinació d'aquestes quatre mirades va permetre construir una visió compartida sobre els desafiaments presents i futurs en matèria d'igualtat.

En conseqüència, la jornada posa de manifest la necessitat de continuar impulsant actuacions que contribueixin a reduir les desigualtats de gènere des d'una perspectiva integral. Entre les principals línies d'acció es desprèn la conveniència de preservar i difondre la memòria de les dones treballadores; reforçar les polítiques públiques basades en dades; continuar promovent la negociació col·lectiva i els plans d'igualtat com a eines de transformació; revisar els sistemes de valoració dels llocs de treball; fomentar la corresponsabilitat en les tasques de cura; impulsar la presència de dones en els espais de presa de decisions; i afavorir una cultura empresarial que situï les persones, el talent i la diversitat al centre de les organitzacions.

En definitiva, la jornada va evidenciar que els avenços assolits durant les darreres dècades són el resultat de les experiències i les lluites de moltes dones que van obrir camí en contextos molt més adversos. Alhora, va posar de manifest que el futur de la igualtat passa per continuar transformant les polítiques públiques, les organitzacions i les dinàmiques socials perquè dones i homes puguin desenvolupar el seu projecte vital i professional en condicions d'igualtat efectiva. El diàleg entre memòria, dades, drets i transformació empresarial esdevé, així, la principal aportació d'una jornada que convida a continuar treballant col·lectivament per construir un mercat laboral i una societat més justos, inclusius i equitatius.

