
Baròmetre DonaTIC 2024

CERCLE
TECNOLÒGIC

El **Baròmetre DonaTIC a Catalunya 2024** és un informe que elabora la Fundació Cercle Tecnològic de Catalunya des de l'any 2023.

Amb la col·laboració de:

Secretaria de Polítiques Digitals del departament d'Empresa i Treball
DigitalFems

Pròleg del II Baròmetre de la DonaTIC a Catalunya

Miquel Sàmper i Rodríguez, conseller d'Empresa i Treball

La transformació que comporta la irrupció de la tecnologia digital ens obliga a afrontar molts reptes. Catalunya ho fa des de la posició privilegiada que ens atorga una llarga història en el lideratge de la innovació tecnològica i el desenvolupament de talent: des de la primera revolució industrial al primer ferrocarril, passant per nombroses fites socials, industrials i econòmiques que ens han convertit en un dels principals pols d'innovació digital a Europa.

La diversitat social, cultural, ètnica i de gènere que trobem a Catalunya és una riquesa que ha perfilat el caràcter multicultural de la nostra societat. Malgrat això, aquesta diversitat sovint és un dels factors determinants del desequilibri territorial, social i econòmic. En la mesura que la societat digital que estem construint és un reflex d'aquesta realitat, malauradament, reproduïx molts d'aquests desequilibris i bretxes. Ara bé, això no ha de ser necessàriament així i tenim la responsabilitat i l'obligació de treballar per revertir-ho.

El sector digital suposa el 9 % del PIB català i està en expansió. Tenim al davant, doncs, una oportunitat magnífica de mitigar els desequilibris, perquè, a més de ser un sector que creix de manera consolidada, és un sector transversal, poc susceptible d'automatització, que ofereix llocs de treball més ben remunerats que la mitjana i, el més important, té dificultats per cobrir-los. Cap estrat de la societat hauria de sentir-se'n exclòs, però, com queda palès en el document que tenim a les mans, el sector encara no ha estat capaç d'atraure prou el talent femení.

La manca de talent en el sector TIC és generalitzada, però és evident que el repte més gran que hem d'afrontar és la bretxa de gènere. Com a societat no ens podem permetre la pèrdua del talent femení en el sector digital. No podem perquè això ens fa perdre oportunitats de creixement econòmic i comporta que el punt de vista de la meitat de la població estigui infrarepresentat en la construcció d'aquest nou món. D'altra banda, tampoc no podem perquè això també comporta el risc d'agreuja la bretxa salarial ja existent entre homes i dones.

El Baròmetre de la DonaTIC a Catalunya és un instrument que ens ajuda a prendre el pols a un aspecte molt concret de la nostra societat digital: quina

participació hi té el talent femení? Tot i que és un sector que ens dona molt bones notícies, aquest document ens ensenya una de les seves cares menys amables perquè posa en evidència una situació que no és nova i que, malgrat els esforços que s'han fet, no hem estat capaços de revertir. Alguns dels indicadors que recull aquest document ens conviden a un optimisme moderat, però, sobretot, ens serveixen per traçar el camí que s'ha de seguir. Un camí que recull el relleu d'accions prèvies i que, com a Govern, reprenem en aquesta legislatura amb tot el respecte que mereix.

Pròleg del II Baròmetre de la DonaTIC a Catalunya

Joan Ramon Barrera, president del Cercle Tecnològic

El sector TIC s'ha consolidat com un dels motors principals de creixement econòmic i de generació d'ocupació a Catalunya. Amb una aportació del 9 % al PIB i de més de 160.000 professionals –el 4,2 % de la població activa–, aquest ecosistema dinàmic i en expansió fixa les bases del futur econòmic i social del nostre territori.

Tot i això, darrere d'aquest dinamisme s'amaga una realitat preocupant: la baixa representació de les dones en un sector que hauria de liderar la transformació cap a una societat més inclusiva i equitativa. Aquesta desigualtat no és només injusta, sinó que també limita el potencial innovador i competitiu de les nostres empreses i institucions.

Des del Cercle Tecnològic, assumim el repte i el compromís d'impulsar un canvi transformador. Amb aquest II Baròmetre DonaTIC, volem aportar una anàlisi detallada i rigorosa de la presència femenina en el sector tecnològic, tant en l'àmbit formatiu com en el professional. Gràcies a una exhaustiva recopilació de dades i a la col·laboració de professionals i organitzacions clau, aquest informe esdevé una eina essencial per identificar les barreres que perpetuen la bretxa de gènere i per proposar accions concretes per superar-les.

Les dades presentades reflecteixen algunes millores, però també evidencien els nombrosos reptes que encara tenim al davant. Aquest informe no és només una fotografia del present, és una crida a l'acció. Una invitació a treballar conjuntament –administracions, empreses, comunitats educatives i societat civil– per construir un sector TIC realment inclusiu i equitatiu, on el talent de totes les persones pugui florir sense limitacions.

Vull expressar el meu profund agraïment a totes les persones i entitats que han contribuït a fer realitat aquest projecte. Continuem avançant plegats cap a un futur tecnològic més igualitari.

Índex

Resum executiu	2
Capítol 1: Introducció. Context global, europeu i nord-americà sobre la presència de dones en el sector TIC	8
Capítol 2: Accés a la carrera professional a les TIC	25
Capítol 3: II Baròmetre de la DonaTIC a Catalunya	37
Capítol 4: Conclusions	47
Capítol 5: Propostes de futur	51
Referències bibliogràfiques	60
ANNEX I: Metodologies del II Baròmetre de la DonaTIC	66
ANNEX II: Metodologies del II Baròmetre de la DonaTIC	70

Resum executiu

Aquest informe ofereix una anàlisi detallada de la representació femenina en el sector TIC¹, tot abordant les desigualtats de gènere des d'una perspectiva global, europea i catalana. L'objectiu és destacar els principals desafiaments i avenços, així com proposar accions per revertir la situació actual.

Dades globals sobre la DonaTIC

- A nivell global, les DonesTIC representen el 35 % de la força laboral en el sector tecnològic.
- La proporció de dones en rols de lideratge disminueix significativament a mesura que s'ascendeix en la jerarquia. A nivell mundial, en l'àmbit TIC, les dones només ocupen el 26,4 % dels rols de lideratge. El sector TIC obté una de les ràtios més baixes de bretxa de gènere en la transició al lideratge.
- Només el 10 % de les persones fundadores de startups són dones, tot i que algunes fonts eleven aquesta xifra globalment al 15-20 % quan hi ha almenys una fundadora dona.
- A Europa, les startups amb almenys una fundadora dona representen el 15 % de les startups creades, però el 2023 només es va destinar el 3 % del capital total a equips formats exclusivament per dones.
- Només un de cada 50 unicorns europeus té presència femenina en l'equip fundador, una dada que posa de manifest la marginació estructural de les DonesTIC a les empreses tecnològiques d'alt creixement.
- A Europa, només el 19,4 % de persones especialistes en TIC són dones, una xifra inferior respecte del 22 % de la mitjana mundial.
- El 50 % de les dones especialistes en TIC abandonen la carrera abans dels 35 anys, una xifra significativament més alta que la dels homes.
- La desigualtat en el sector TIC contribueix a la manca de talent tecnològic global. Es calcula que a la Unió Europea hi haurà una bretxa de fins a 3,9 milions de professionals TIC el 2027. Incrementar la participació femenina podria disminuir aquesta bretxa i fer augmentar el PIB.

1 Es consideren DonesTIC les dones, dones trans i persones de gènere no binari que treballen en el sector TIC, independentment de les tasques que desenvolupen o del seu rol dins l'àmbit tecnològic.

Dades a Catalunya

Segons dades de l'enquesta del II Baròmetre de la DonaTIC

- El 31,88 % de les persones que treballen en el sector TIC a Catalunya són dones, una xifra inferior al 35 % mundial.
- Segons les dades d'IDESCAT, a Catalunya, 160.500 persones treballen en l'àmbit de les TIC, de les quals 51.167 són dones.
- A Catalunya, el 20,8 % dels càrrecs de direcció general en empreses tecnològiques els ocupen dones, un percentatge lleugerament superior a la mitjana d'altres sectors catalans (16 %).
- El 19 % de les empreses TIC no tenen cap dona en el consell d'administració. A més, en un terç d'aquestes empreses, la presència femenina al consell és inferior al 25 %.
- A Barcelona, el 20,8 % de les fundadores de startups són dones, una xifra superior a la mitjana europea.
- El 2023, a Catalunya, només el 10 % de les empreses tecnològiques van aconseguir la paritat de gènere en les noves contractacions.
- El 26,4 % dels rols especialistes TIC estan ocupats per dones.
- Una de cada dues empreses no promou les DonesTIC al mateix ritme que els seus companys homes. Tanmateix, el 49,5 % de les empreses han promociat almenys el 40 % de les seves empleades.
- El 43,4 % de les empreses TIC reconeixen l'existència de diferències salarials entre dones i homes en llocs equivalents. Tot i això, 8 de cada 10 persones enquestades neguen aquestes diferències.
- 4 de cada 10 empreses del sector tecnològic no disposen d'un pla d'igualtat. Només el 61,6 % de les empreses TIC han desenvolupat un pla d'aquest tipus.

Segons dades del Departament d'Educació i Formació Professional de la Generalitat de Catalunya

- A Catalunya, només el 17,2 % de les persones matriculades en graus TIC són dones. Aquesta xifra, però, ha millorat respecte del 9,6 % del curs 2015-2016.
- El 12,66 % de les graduacions en graus universitaris TIC corresponen a dones.
- Només el 5,49 % de les dones matriculades en Informàtica són la primera generació de la seva família a cursar un grau TIC, en comparació amb el 26,92 % dels homes.
- Les dones representen el 12,20 % de les matrícules en estudis de formació professional de grau superior i mitjà en l'àmbit TIC.

Recomanacions II Baròmetre de la DonaTIC

Recomanacions per al teixit empresarial TIC de Catalunya

- **Diversificació dels perfils de contractació:** incorporar talent de formacions no universitàries com formació professional, bootcamps i escoles tecnològiques alternatives per ampliar la presència de dones en l'àmbit de les TIC.
- **Transparència en les polítiques corporatives:** implementar mecanismes de rendició de comptes sobre salaris i promocions per reduir la bretxa de gènere en el sector.
- **Avaluació objectiva del rendiment:** adoptar criteris clars i mesurables per evitar biaixos de gènere en les promocions internes.
- **Seguiment de dades desagregades per sexe:** recopilar i analitzar dades sobre contractació, promocions i salaris per detectar desigualtats i implementar millores.
- **Plans d'igualtat i polítiques de diversitat:** assegurar que totes les empreses TIC desenvolupin estratègies concretes per reduir la bretxa de gènere i fomentar la diversitat.

- **Col·laboració amb iniciatives formatives:** treballar amb centres educatius i programes de capacitatció per garantir una formació alineada amb les necessitats del sector.
- **Fomentar un entorn laboral inclusiu:** implementar mesures de conciliació, formació en igualtat i accions per eliminar barreres estructurals dins de les empreses.

Recomanacions a les administracions públiques

- **Capacitatció digital del professorat d'educació primària i secundària:** desenvolupar programes de formació per garantir que el professorat tingui les eines necessàries per ensenyar competències digitals i tecnològiques des d'edats primerenques per fer front als biaixos socials i culturals.
- **Incorporació del pensament computacional en els programes escolars:** integrar de manera obligatòria el pensament computacional i la programació en el currículum educatiu, assegurant que tot l'alumnat adquireixi les habilitats digitals fonamentals.
- **Pla d'urgència en l'educació primària i secundària:** fomentar i promociónar la integració de referents femenins en els materials didàctics i potenciar o incentivar que els centres revisin i eliminin continguts que encara es basen en estereotips de gènere en les assignatures STEM i TIC.
- **Accions específiques per als graus mitjans i superiors de formació professional:** beques per a noies, campanyes de comunicació i seguiment de la presència femenina en formacions TIC.
- **Increment de places universitàries d'estudis TIC:** reajustar l'oferta formativa per respondre a la demanda de professionals i fomentar la presència de dones en carreres tecnològiques.
- **Monitoratge i seguiment de la paritat en l'accés a estudis TIC:** aplegar i analitzar dades per garantir que les polítiques educatives tinguin impacte real.
- **Programes d'orientació personalitzats:** identificar talent femení al batxillerat i a la formació professional per facilitar-ne la transició a estudis TIC.

- **Pla de sensibilització per trencar estereotips de gènere:** implementar campanyes en mitjans i plataformes digitals per fomentar la diversitat en l'àmbit tecnològic.
- **Col·laboració entre institucions i empreses:** establir aliances entre governs, universitats i companyies per impulsar un ecosistema TIC més inclusiu i divers.

1

Introducció

Context global, europeu i nord-americà sobre la presència de dones en el sector TIC

Dades globals

Les DonesTIC a Europa

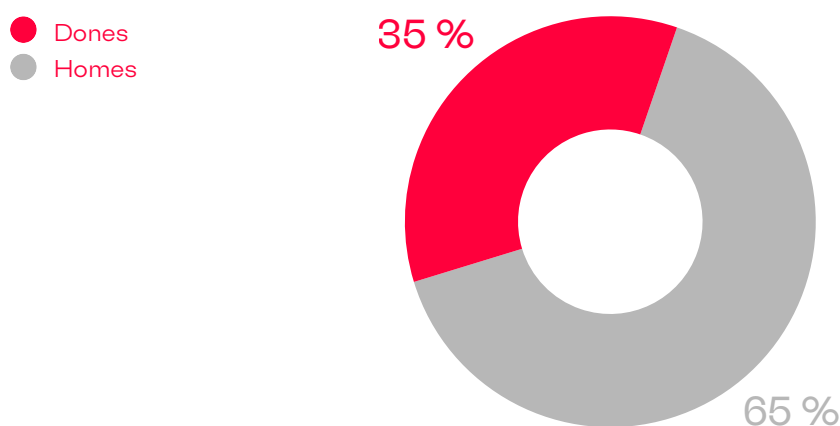
Les DonesTIC als Estats Units

Totes les institucions de gran abast, com l'ONU (UN Women, 2023), la (UNESCO, 2024), el Banc Mundial o l'OCDE, així com els governs nacionals i transnacionals (European Commission, 2024), han expressat la seva profunda preocupació per la baixa presència de dones en l'àmbit de les TIC. Proveir d'eines i estratègies per aconseguir que el sector tecnològic sigui més divers i que l'ocupació d'alta qualitat que ofereix es pugui estendre a tots els grups poblacionals ha esdevingut una veritable prioritat global.

Al llarg d'aquest capítol, explorarem les diverses fonts i estadístiques oficials que aprofundeixen en l'anàlisi i l'avaluació de la presència de dones en entorns TIC. Tot i que es poden trobar algunes variacions entre les fonts, ja que no totes mesuren la presència i representació de les dones de la mateixa manera, les dades no canvien gaire i fan palès que la situació és similar arreu: una baixa representació de persones de gènere femení o divers en els entorns productius tecnològics. No s'han inclòs dades d'identitat de gènere, ja que actualment no n'hi ha d'oficials disponibles. El capítol inclou dades extretes de diferents fonts, així com dades sobre la situació de les DonesTIC als Estats Units i Europa, mercats que s'han analitzat per proximitat i rellevància.

Dades globals: representació laboral, lideratge

Les dones continuen tenint una representació baixa en l'àmbit de les TIC: **la participació femenina en la força laboral TIC durant l'any 2023 representa el 35 %** del total de participants del sector, amb un creixement de dos punts percentuals en un període de vuit anys. Tot i que aquest increment reflecteix un avenç, encara queda molt camí per recórrer a fi d'assolir la paritat de les dones en el sector tecnològic (World Economic Forum, 2023).



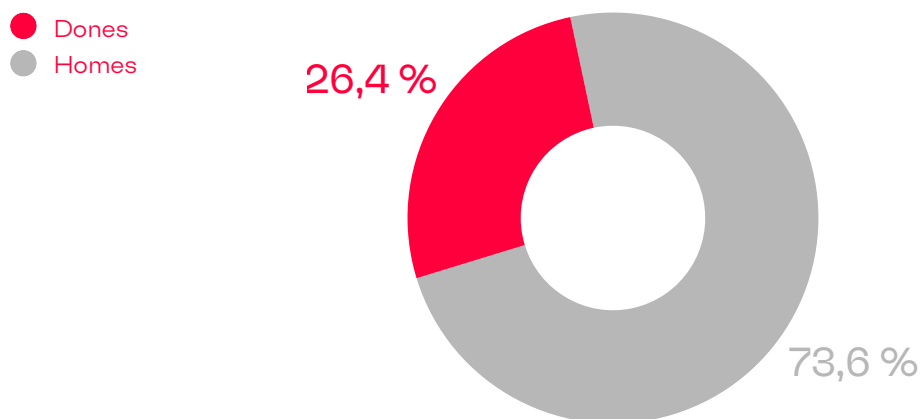
Presència DonesTIC

Font: World Economic Forum. (2023). Global Gender Gap Report 2023.

🔴 Les dones representen el 35 % del total de persones que treballen en el sector TIC en l'àmbit internacional, segons dades del World Economic Forum.

Les dades agregades globals indiquen que la presència de **dones en càrrecs de lideratge** ha augmentat en els últims vuit anys: el 2016 era del 30,4 % i el 2024 és del 31,7 %. No obstant això, el 2024, en l'àmbit tecnològic, aquesta xifra es redueix al 26,4 %, percentatge lleugerament inferior al de l'any 2023 (26,7 %) (World Economic Forum, 2024).

La bretxa de gènere en posicions de lideratge del sector TIC és més pronunciada que en altres àmbits tradicionalment masculinitzats com l'energia, les manufactures, els subministraments o les infraestructures. L'any 2024 suposa un revés per al lideratge tecnològic femení, ja que referents en el sector com Marne Levine, de Meta; Susan Wojcicki, de YouTube, o Helen Toner i Tasha McCauley, d'OpenAI han abandonat les companyies, cosa que ha generat un impacte considerable.



Presència rols lideratge

Font: World Economic Forum. (2024). Global Gender Gap Report 2024.

🔴 A nivell global, les dones representen el 26,4 % dels rols de lideratge en el sector TIC.

El World Economic Forum també aporta dades sobre la **bretxa de gènere en la transició al lideratge**, coneguda en anglès com la ràtio Drop to the Top.

Aquest indicador mesura la pèrdua relativa en la representació femenina a mesura que les dones avancen des de rols d'entrada fins a posicions de lideratge dins d'un sector. Avalua la desigualtat en les oportunitats de promoció professional que afronten les dones en comparació amb els homes, tot mostrant com i quan disminueix la representació femenina a mesura que s'avança cap a posicions de poder. Aquest paràmetre ens permet identificar les barreres estructurals, culturals i socials que limiten la capacitat de les dones de progressar en les seves carreres respecte dels seus companys homes. A més, revela no només l'existència de desigualtats, sinó també la seva magnitud. Un valor baix d'aquest indicador demostra una bretxa de gènere més pronunciada en la transició a posicions de lideratge (World Economic Forum, 2024).

Com es pot veure en la taula següent, en el sector TIC hi ha una bretxa significativa en la transició al lideratge. Amb una ràtio de 0,48, l'àmbit TIC es troba entre els àmbits més desafiants per a la igualtat de gènere, només per darrere del sector immobiliari i del financer. Aquesta realitat contrasta amb àrees com les infraestructures, els subministraments, l'energia o les manufactures, on, malgrat que el percentatge de dones en rols d'entrada és inferior, la seva progressió cap a càrrecs de lideratge topa menys barreres que en el sector tecnològic. Això reflecteix una dinàmica particular en l'àmbit tecnològic, on les dificultats per accedir a posicions de responsabilitat són més acusades per a les dones.

Sector	Entrada %	Lideratge %	Ràtio Transició al lideratge (Drop to the Top)
Serveis de salut i cures	67,4 %	36,7 %	0,54
Educació	60,3 %	35,9 %	0,59
Serveis al consumidor	58,2 %	36,0 %	0,62
Govern i sector públic	54,7 %	32,5 %	0,59
Venda al detall	53,1 %	29,5 %	0,56
Proveïdors d'entreteniment	50,7 %	27,8 %	0,55
Allotjament i alimentació	49,8 %	24,1 %	0,48
Serveis administratius i de suport	48,2 %	26,7 %	0,55
Serveis financers	48,0 %	21,1 %	0,44
Béns immobles	49,4 %	21,1 %	0,43
Serveis professionals	45,3 %	22,9 %	0,51
Venda a l'engròs	36,1 %	17,4 %	0,48
Tecnologia, informació i mitjans	37,7 %	18,1 %	0,48
Cadena de subministrament i transport	34,1 %	15,7 %	0,46
Manufactura	33,8 %	17,6 %	0,52
Serveis públics	32,2%	16,9%	0,53
Petroli, gas i mineria	25,7%	13,4%	0,52
Infraestructura	25,6%	12,9%	0,50

Ràtio Transició al lideratge . Drop to the Top

Font: World Economic Forum. (2024). Global Gender Gap Report 2024.

A nivell global, només el **22 %** dels **rols especialitzats en TIC a escala global** els desenvolupen dones (World Economic Forum, 2024). Això vol dir que, dins del sector tecnològic, menys d'una de cada quatre persones dedicades al desenvolupament de productes i serveis tecnològics és una dona, dada que evidencia una infrarepresentació significativa en aquests perfils tècnics.

Professionals TIC segons sectors	Dones especialitzades en rols TIC
Allotjament i alimentació	5,2 %
Serveis administratius i de suport	7,9 %
Agricultura	14,7 %
Serveis al consumidor	9,8 %
Educació	17,5 %
Proveïdors d'entreteniment	7,8 %
Serveis financers	13,4 %
Govern i sector públic	13,6 %
Serveis de salut i cures	13,8 %
Infraestructura	15,7 %
Manufactura	20,3 %
Petroli, gas i mineria	21,9 %
Serveis professionals	10,6 %
Béns immobles	5,4 %
Venda al detall	8 %
Cadena de subministrament i transport	10,5 %
Tecnologia, informació i mitjans	22,2 %
Serveis públics	11,5 %
Venda a l'engròs	8,4 %

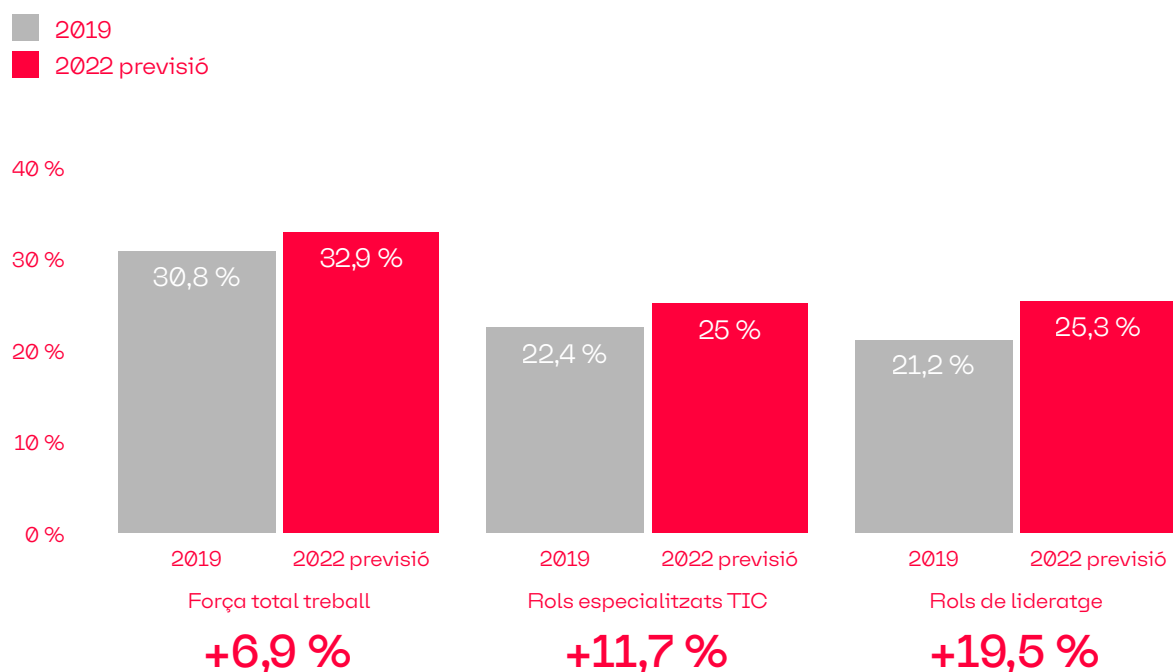
Representació per sexes de rols tècnics per sector de producció

Font: World Economic Forum. (2024). Global Gender Gap Report 2024.

La consultora Deloitte, que també ha contribuït a la generació d'informes i anàlisis sobre la baixa representació de dones en el sector TIC, va publicar el 2022 un informe en què es comparaven diversos indicadors de vint grans empreses tecnològiques amb plantilles mitjanes de més de 100.000 persones treballadores. En aquest estudi s'estimava que, l'any 2022, globalment, la xifra de dones amb rols especialitzats en TIC arribaria al 25 % del total; al 32,9 % de la força total de treball, i al 25,3 % dels rols de lideratge. Algunes d'aquestes projeccions s'han complert i d'altres no, però una de les conclusions que es destaca és que les empreses TIC més petites poden garantir la

competitivitat i la diversitat si inclouen elements d'innovació en la gestió del talent mitjançant l'ús de dades desagregades per sexe i/o gènere per mesurar com impacten les mesures corporatives entre les persones que formen part de la companyia (Deloitte Insights, 2022).

En aquesta línia, el **I Baròmetre de la DonaTIC** ja assenyalava la necessitat de **monitorar la contractació i retenció del talent femení** i destacava la importància d'aplegar i analitzar **dades desagregades per sexe** sobre la força de treball. L'informe de Deloitte recomana, especialment a les petites i mitjanes empreses, l'ús d'indicadors de seguiment per avaluar de manera objectiva l'evolució professional de les persones treballadores segons el sexe. Aquestes dades poden ajudar a visibilitzar barreres estructurals que sovint passen desapercebudes, com ara la **baixa taxa de promoció interna de les dones** o la presència del **sostre de vidre**. És a dir, disposar d'aquestes dades internes ajuda les corporacions a visibilitzar les possibles desigualtats, especialment **estratègies de retenció del talent femení**. Un estudi del Silicon Valley Bank sobre executius de startups tecnològiques globals va revelar que només el 43 % havia establert objectius d'empresa per a la contractació i promoció amb l'objectiu d'incrementar la diversitat (Silicon Valley Bank, 2020a).



Estimacions percentatge de presència de DonesTIC

Font: Deloitte Insights. (2022). Women in tech are cracking the industry's glass ceiling, achieving double-digit gains in leadership roles.

La retenció del talent femení en rols TIC especialitzats

Un dels principals desafiaments del sector TIC és la tendència de moltes dones a abandonar-lo en determinats moments de la seva trajectòria professional a causa de les dificultats per conciliar la vida laboral i les responsabilitats familiars. Segons l'informe de Resetting Tech Culture de la consultora Accenture, el 50 % de les dones que comencen la seva carrera en el sector tecnològic com a especialistes TIC marxen de la indústria abans dels 35 anys. Aquest indicador és significativament més alt que en altres àmbits, on l'abandonament en aquesta franja d'edat és del 20 %. En comparar les taxes d'abandonament de rols especialistes TIC d'homes i dones, l'informe destaca que en termes relatius les dones tenen una probabilitat significativament més elevada de deixar aquests perfils de treball en comparació amb els companys masculins (Accenture & Girls Who Code, 2020).

Les persones expertes assenyalen que, tot i que la indústria TIC és laboralment exigent, també té la capacitat d'oferir flexibilitat dins de les seves dinàmiques de treball per tal de garantir la conciliació familiar i laboral durant els anys en què hi ha responsabilitats de cures, la qual cosa pot constituir un element de retenció.

D'altra banda, diversos col·lectius de dones TIC (Girls Who Code, AnitaB Foundation, Women in Tech) han assenyalat l'arrelament de la **cultura brogrammer**² com a element generador del biaix de les cultures corporatives en entorns tecnològics. L'estudi atribueix gran part d'aquest declivi a la manca d'inclusivitat en la indústria. En els casos de les dones racialitzades i les dones lesbianes, bisexuals i transgènere (LGBTI), aquesta manca d'inclusivitat té un impacte encara més gran. Segons el I Informe Mujeres Tecnólogas més del 22 % de les DonesTIC de l'estat espanyol han patit situacions de sexisme al lloc de treball (Dos Santos & Ruiz de Alda, 2022)

2 Segons la Wikipedia, programmer o technobro són termes d'argot per referir-se als programadors estereotípicament masculins. El terme sorgeix de la unió de les paraules bro (germà) i programmer (programador). Sovint s'utilitza per descriure la masculinitat tòxica i el masclisme en la indústria tecnològica, tot i que alguns programadors es descriuen a si mateixos com a brogrammer, paraula que entenen en el sentit de «programador sociable o extravertit».

Les dones emprenedores del sector TIC

Les startups són conegudes pels seus entorns de treball ràpids i volàtils. Són entorns plens de dificultats, però les dones encara hi troben més obstacles per escalar i fer créixer el seu negoci, especialment si en són les fundadores. Segons les dades de Crunchbase analitzades per la consultora Bright Data, només el 10 % de les persones fundadores de startups són dones (Walsh, 2023). Altres fonts de dades, com la consultora Carta, afirmen que el 19 % de fundadores de startups són dones. Aquesta xifra coincideix amb altres fonts, com per exemple Statista, que indiquen que el 20 % de les startups a nivell global tenen almenys una fundadora dona (Statista, 2022).

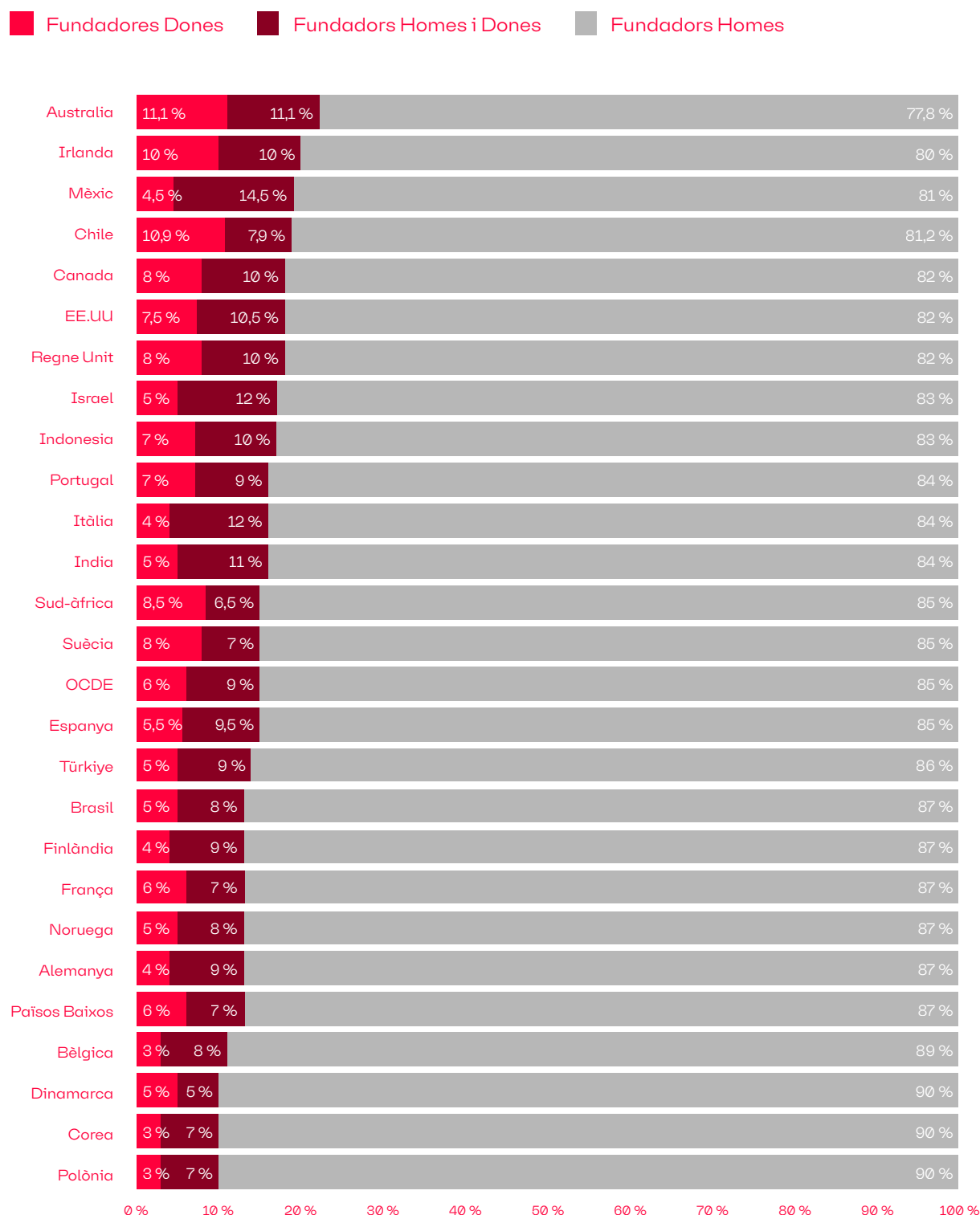
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Education	21,7 %	25 %	26,1 %	23,4 %	24,9 %	18,8 %
Consumer	24,7 %	21,9 %	23,9 %	21,5 %	21,2 %	18,3 %
HealthTech	18,8 %	19,2 %	19,3 %	22,7 %	23,5 %	22,3 %
Pharma/Biotech	18,5 %	14,8 %	17,9 %	17,9 %	19,1 %	14,7 %
Medical Devices	9,4 %	14,5 %	17 %	12,9 %	9,7 %	15,9 %
Advertising Tech	15,4 %	9,9 %	13,3 %	9,7 %	17,6 %	9,5 %
SaaS	11,3 %	11,5 %	12,9 %	11,3 %	12,5 %	11,1 %
Fintech	11,5 %	11,8 %	11,4 %	10,9 %	11 %	10,4 %
Energy	12,5 %	12,2 %	7 %	10,2 %	11,4 %	11 %
Gaming	9,4 %	14,9 %	9,2 %	9,7 %	8,5 %	8,3 %
Hardware/	8,8 %	9,7 %	12,20 %	8,9 %	12,20 %	7,4 %

Dones fundadores per indústria

Font: eShares INC, d/b/a Carta INC 2023.

Les últimes dades de l'OCDE deixen ben palesa la situació pel que fa a l'accés a finançament per escalar i estabilitzar iniciatives d'emprenedoria digital femenina. La distribució del capital risc (VC-Venture Capital) a startups on les persones fundadores són mixtes, de sexe femení o de sexe masculí varia molt poc entre països. La mitjana d'inversió de VC en països de l'OCDE indica que el 6 % dels shares van a parar a startups fundades per dones; el 9 %, a equips mixtos, i el 85 %, a equips liderats per homes. Davant d'aquesta situació, han sorgit fons de capital risc per finançar startups fundades per dones en diversos mercats, com BBG Ventures, Female Founders Fund, Women's Venture Capital Fund (WVCF), Astia o WA4STEAM, que busquen promoure

la inclusió i augmentar l'oportunitat de creixement per a les emprenedores (OCDE, 2024).

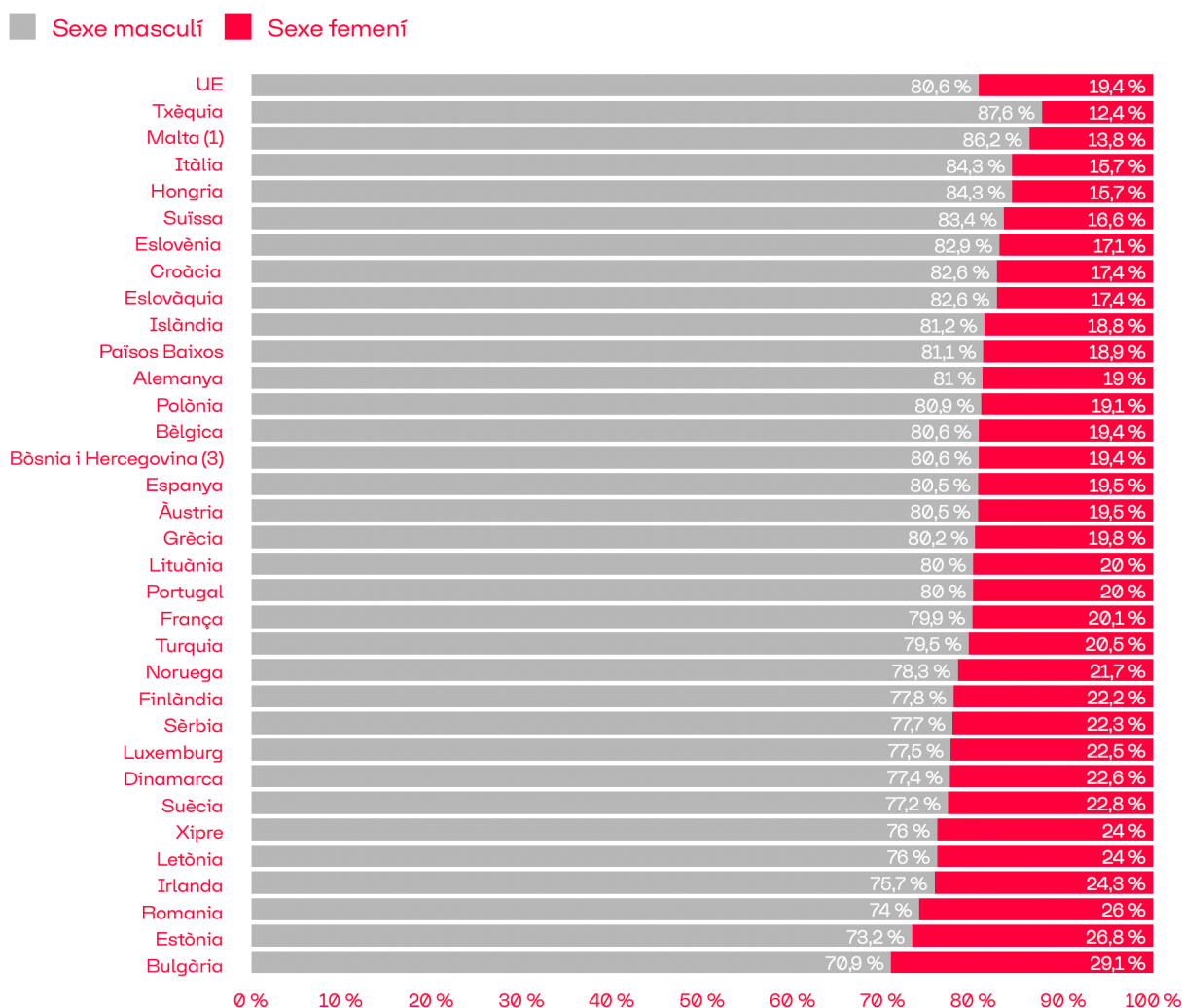


Participació de capital risc en start ups digitals amb fundadors, fundadores i equips mixtos
Font: OECD. (2024). OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 2): Strengthening Connectivity, Innovation and Trust. OECD Publishing.

Les DonesTIC a Europa

A Europa, el 4,8 % del total de la població ocupada està especialitzada en TIC. La dinàmica de gènere que hem destacat al llarg de l'informe també és característica del mercat laboral europeu (Eurostat, 2024a). El 2023 només el **19,4 %** de les posicions d'especialistes TIC les ocupaven dones. El total de professionals del camp és de 9,8 milions de professionals. Per tant, al voltant d'1,9 milions de dones europees són professionals especialistes en TIC (Eurostat, 2024b).

En el rànquing per països, Bulgària, Estònia i Romania ocupen les primeres posicions en termes de presència femenina en el sector, mentre que Txèquia, Malta, Itàlia, Hongria i Suïssa són a la cua. Espanya, amb un 19,5 %, es troba lleugerament per sobre de la mitjana europea.



Distribució de persones empleades com a especialistes en TIC per sexe, 2023

Font: Eurostat. (2024a). Especialistes en TIC ocupats per sexe.

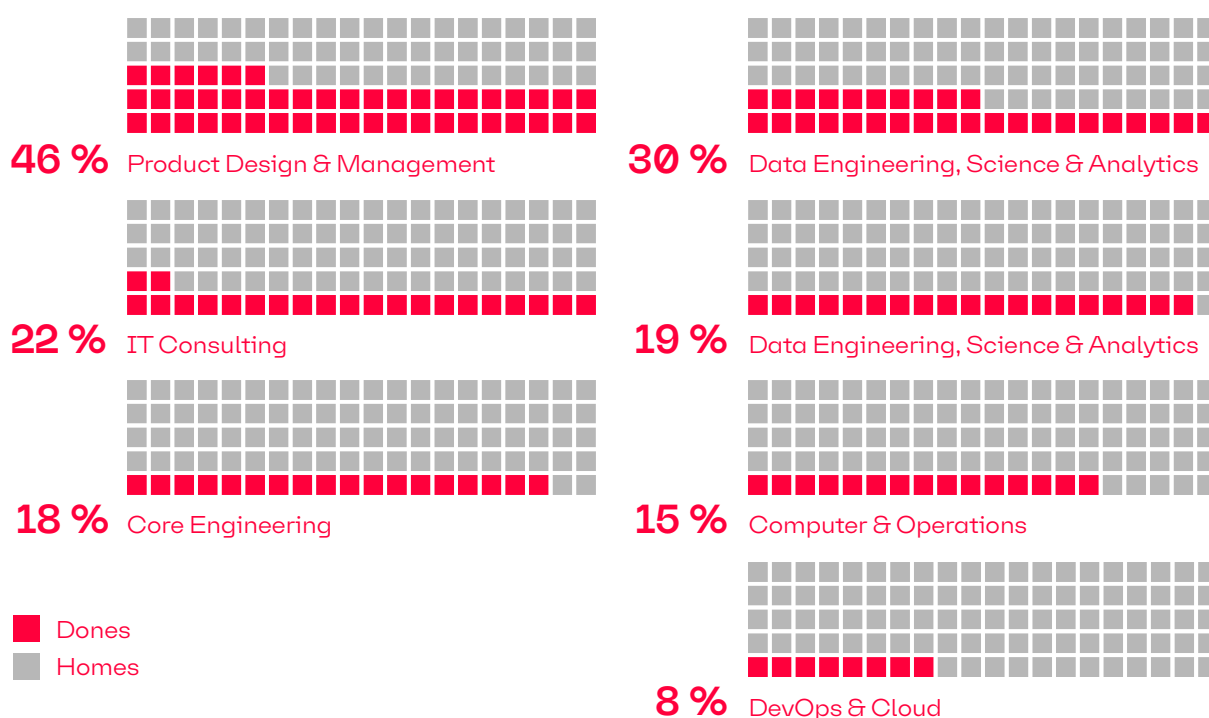
Cal destacar que la proporció d'ocupació com a especialista TIC corresponent a dones només ha crescut 2,7 punts percentuals en una dècada, passant del 16,7 % el 2013 al 19,4 % el 2023. Aquesta dada posa en evidència el lent progrés cap a la igualtat de gènere en un sector clau com el tecnològic.

Rols especialitzats en TIC

La distribució de perfils i rols especialitzats en TIC varia significativament dins de l'ampli ventall que avui en dia suposen les diferents branques professionals de les tecnologies de la informació i la comunicació.

Segons l'informe de McKinsey & Company, el **37 %** de les persones que treballen al **sector TIC a Europa** són dones. No obstant això, aquestes només representen el **22 %** dels llocs de treball especialitzats en TIC —com ara desenvolupament de programari, DevOps i altres rols tècnics— dins de les empreses tecnològiques europees (Blumberg, Krawina, Mäkelä i Soller, 2023).

Les dones tenen una taxa de participació laboral més alta en àrees com el disseny de producte i la gestió (46 %), així com en enginyeria de dades, ciència i analítica (30 %). En canvi, la presència en entorns cloud, seguretat i DevOps és molt més baixa, amb una representació del 8 %.



Rols especialistes TIC a Europa

Font: Blumberg, S., Krawina, M., Mäkelä, E., & Soller, H. (2023). Women in tech: The best bet to solve Europe's talent shortage. McKinsey & Company.

Una de les conclusions més destacables d'aquest informe és la quantificació de la bretxa de talent tecnològic als països de la UE-27, que confirma un buit d'entre 1,4 milions i 3,9 milions de persones el 2027. L'informe també conclou que si Europa augmenta en un 45 % la presència de persones de gèneres femení i/o diversos en la força laboral tecnològica, es podria tancar la bretxa de talent i, a més, es produiria un augment del PIB d'entre 260.000 i 600.000 milions d'euros. Aquesta proposta ha estat acollida amb fervor per diverses entitats i grups de dones tecnòlogues, que hi veuen no només l'oportunitat de reduir la bretxa de gènere, sinó d'afavorir el creixement econòmic i la competitivitat del sector tecnològic europeu.

DonesTIC fundadores de startups

El 2022, les startups fundades per dones en els principals mercats europeus van representar el **10 % de les startups creades**, el 7 % de les rondes de finançament realitzades i només el 2 % dels fons recaptats. L'informe confirma que l'ecosistema de startups a Europa continua sent fortament desavantatjat per a les dones. Aquestes dades provenen d'uns dels estudis més detallats, fet pel Boston Consulting Group, que analitza la situació de les fundadores de startups i posa de manifest les dificultats addicionals que afronten les dones per accedir a finançament i recursos per fer créixer els seus negocis (Boston Consulting Group & SISTA, 2023).

Segons la Comissió Europea, només el 15 % de les startups innovadores les van fundar o cofundar dones, i només un 6 % tenien equips fundadors formats exclusivament per dones (European Commission, 2021). Pel que fa a les posicions de lideratge, la investigació demostra que el 45 % de les startups europees no tenen cap dona al consell d'administració (ESG_VC & British Venture Capital Association, 2023).

🎯 **El 2022, el 6 % de les startups creades a Europa van ser fundades per equips integrats exclusivament per dones; el 15 % les van fundar equips mixtos.**

Respecte al finançament de les startups europees, les xifres també són impactants: el 2022 els equips mixtos van captar, de mitjana, dotze milions d'euros, mentre que els equips compostos exclusivament per dones en van captar

quatre. Durant els primers nou mesos de 2023, només el 7 % de les rondes de finançament a Europa es van destinar a equips fundadors formats exclusivament per dones i el 2023 només es va destinar el 3 % del capital total a equips formats exclusivament per dones (Boston Consulting Group & SISTA, 2023). En canvi, els equips formats exclusivament per homes van rebre el 82 % del capital total (Atómico, 2023). El mateix any, els equips de fundadors mixtos van rebre el 9,6 % de tot el capital de risc recaptat a Europa. Encara és més remarcable que, des de l'any 2017, aquesta quota s'ha mantingut majoritàriament al voltant del 10% (Dealroom , 2023). D'altra banda, les organitzacions amb equips fundadors formats exclusivament per dones són extremadament escasses. Entre els anomenats «unicorns»³ europeus, només el 2 % té almenys una dona en l'equip fundador.

L'estudi de Dealroom va analitzar el fet que les dones s'associen amb homes per trencar el sostre de vidre i aconseguir més capital. A França, el Regne Unit, Alemanya, Espanya i Suècia, només aproximadament un de cada deu homes s'associa amb dones per iniciar un negoci, mentre que aproximadament una de cada dues dones s'associa amb homes. Quan s'associen amb homes, les dones aconsegueixen recaptar tres vegades més fons, mentre que els seus homòlegs masculins apleguen un 30 % menys de fons que si s'associessin amb altres homes. En concret, les dones recapten dotze milions d'euros de mitjana quan s'associen amb homes, i només quatre milions d'euros si formen part d'equips de només dones. Aquestes dades fan palès que associar-se amb homes continua sent l'opció més realista per a les dones per crear i fer créixer la seva startup, ja que els equips formats només per dones s'enfronten a més desigualtats.

Entre els països analitzats a l'informe, el Regne Unit és el que té la situació global més favorable, tant en la creació de startups com en les rondes de finançament. El Regne Unit es posiciona gairebé sistemàticament entre els dos primers països quant a equips mixtos i quant a equips formats només per dones en totes les dimensions estudiades. Això es deu, en part, a diferents iniciatives a favor de les dones, com ara fons de capital risc que es concentren en startups fundades exclusivament per dones i programes d'acció pública que fomenten l'emprenedoria femenina.

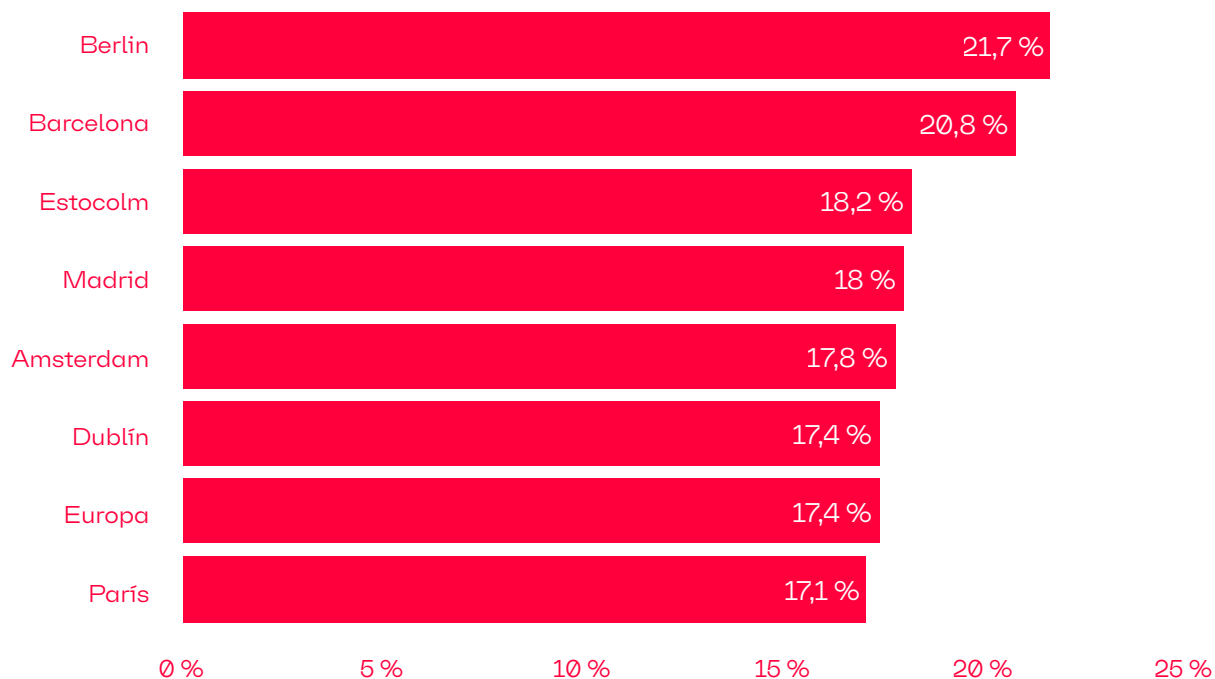
3 En el context de negocis i startups, un unicorn és una empresa emergent (startup) que aconsegueix una valoració de mil milions de dòlars o més sense cotitzar a la borsa. El terme el va encunyar la inversora Aileen Lee el 2013 per reflectir la raresa d'aquestes empreses en aquell moment.

A França, els equips formats només per dones tenen força dificultats, mentre que els equips mixtos mostren més resistència i una capacitat superior d'obtenir recursos. La creació de negocis és especialment difícil per al gènere femení, ja que només el 25 % de les dones comencen un negoci en solitari. A més, només el 37 % de les dones s'associen entre elles. Pel que fa als equips mixtos, els francesos són els que tenen la paritat més baixa. Tot i això, es detecten menys desigualtats pel que fa al finançament, probablement com a resultat de les diferents iniciatives implementades per fons específics i dels programes de suport dels últims anys.

En canvi, a Alemanya, els equips mixtos de gènere també es veuen fortament penalitzats. En aquest país, els equips formats només per homes concentren gairebé la totalitat del finançament: el 77 % en nombre de rondes de finançament i el 91 % en la quantitat total recaptada. Els equips mixtos, tot i que són una opció més diversa, recapten aproximadament 2,4 vegades menys que els equips formats íntegrament per homes. Segons aquest informe, l'ecosistema continua desfavorint clarament les dones: el capital risc (VC) continua sent un «club d'homes» de difícil accés si no es comparteixen antecedents o si no s'ha estudiat a les mateixes universitats.

Tot i que s'observa una tendència a contractar més dones en nivells júnior, les iniciatives governamentals per fomentar l'emprenedoria femenina són molt limitades. A causa de la manca de referents, estereotips culturals i biaixos, les dones tendeixen a especialitzar-se en STEM i a crear startups en menor mesura que els homes.

L'ecosistema de startups d'Espanya és atípic, ja que és més favorable als equips formats només per dones que als equips mixtos de gènere. Espanya acull una de les rondes de finançament més grans liderada per dones (Unavets) malgrat que és un ecosistema emergent petit. Segons les dades disponibles d'ACCIÓ, a Barcelona un 20,8 % de les fundadores de startups són dones, mentre que la mitjana europea és del 17,4 % (Generalitat & ACCIÓ, 2024).



Percentatge de dones fundadores de startups

Font: Generalitat de Catalunya & ACCIÓ. (2024). Anàlisi de l'ecosistema startup a Catalunya 2023. Generalitat de Catalunya

Les DonesTIC als Estats Units

Les dones representen, aproximadament, el 21,3 % de les persones titulades en un grau TIC i el 22 % de les persones titulades en Enginyeria i Tecnologia d'enginyeria (WomenTech Network, 2024). Aquesta distribució destaca la bretxa de gènere en diverses disciplines STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques), on la participació femenina és també relativament baixa, especialment en àmbits com la informàtica i l'enginyeria. La necessitat d'iniciatives i programes per fomentar més participació femenina en aquestes àrees és evident. D'aquesta manera, es promouria la diversitat i la inclusió en l'àmbit tecnològic i científic.

Pel que fa a la presència femenina en el sector TIC als Estats Units, les dones representen el 35 % dels llocs de treball tecnològics (World Economic Forum, 2023). La proporció de personal femení a Amazon, Facebook, Apple, Google i Microsoft és del 45%, 37 %, 34 %, 33 % i 33,1 % de tota la plantilla respectivament. És a dir, la mitjana de dones que treballen a les GAFAM és del 31 % (WomenTech Network, 2024).

L'Anita B Foundation, reputada organització de suport a dones tecnòlogues dels EUA, va fer un estudi molt complet on es radiografiava la presència de dones i les feines que feien, entre altres aspectes, en el mercat nord-americà (AnitaB.org, 2023). De les conclusions cal destacar que, durant el 2023, les dones van representar el 29 % del total de llocs de treball del sector tecnològic. L'informe també destaca un increment en el percentatge de noves contractacions de dones, que van arribar al 32,69 % el 2023, en comparació amb el 31,6 % registrat el 2022. També destaca l'esforç fet en els últims anys, en què les dones amb rols especialitzats en l'àmbit de les TIC han estat més promocionades que els homes (aproximadament dos punts percentuals més) (Blumberg, Krawina, Mäkelä, & Soller, 2023). Aquestes dades estan en sintonia amb les que ha publicat Accenture, que recalca que, encara avui, la proporció de dones que treballen en empreses tecnològiques és més petita que a la dècada de 1980, quan representaven més del 35 % de la força de treball (Accenture & Girls Who Code, 2020).

Segons les dades oficials del US Bureau of Labour Statistics, el 2022 només el 19,7 % de les persones que treballaven com a especialistes TIC eren dones, tot i que la presència de dones en empreses tecnològiques és més alta, ja que també hi desenvolupen altres funcions. Pel que fa a les dones en perfils especialistes TIC, en el primer trimestre de 2023, la representació més alta de dones programadores es va donar en el grup d'edat de 25-34 anys (Developer Nation, 2023). Aquesta franja d'edat representava el 25 % de les programadores. Les desenvolupadores més joves (18-24) treballen per a empreses més petites, mentre que les desenvolupadores d'edats més avançades (+45) tenen més tendència a treballar per a grans empreses amb més de 10.000 empleats. Les dades confirmen que les dones en posicions i rols especialitzats en TIC suposen gairebé el 20 %, una xifra molt similar a la de les professionals europees.

D'altra banda, una de cada quatre startups està fundada per almenys una dona i el 37% té almenys una dona en el consell d'administració (Silicon Valley Bank, 2020b). Tot i aquestes dades positives, les fundadores de startups tecnològiques no reben capital per sobreviure. El 2022 les fundadores de startups tecnològiques dels Estats Units només van rebre l'1,9 % dels fons de capital risc, una xifra que no ha millorat en els últims anys (Rutkowski, 2023).

2

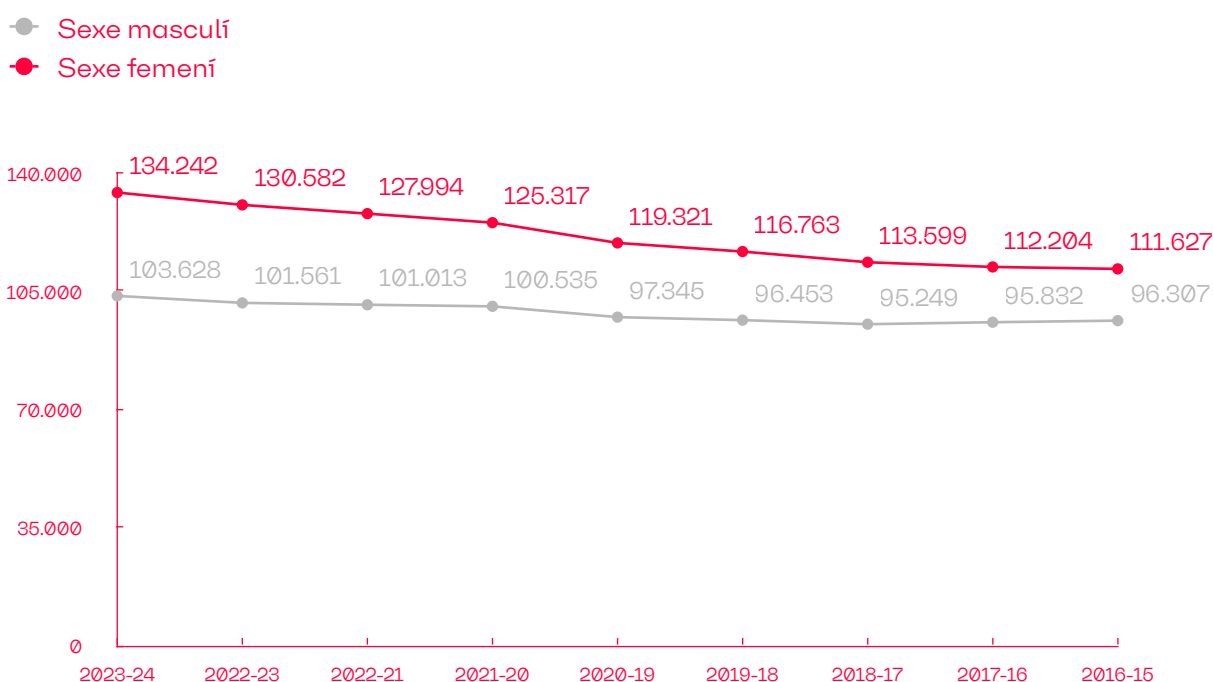
Accés a la carrera professional a les TIC

DonesTIC universitàries a Catalunya

DonesTIC a formació professional TIC

DonesTIC universitàries a Catalunya

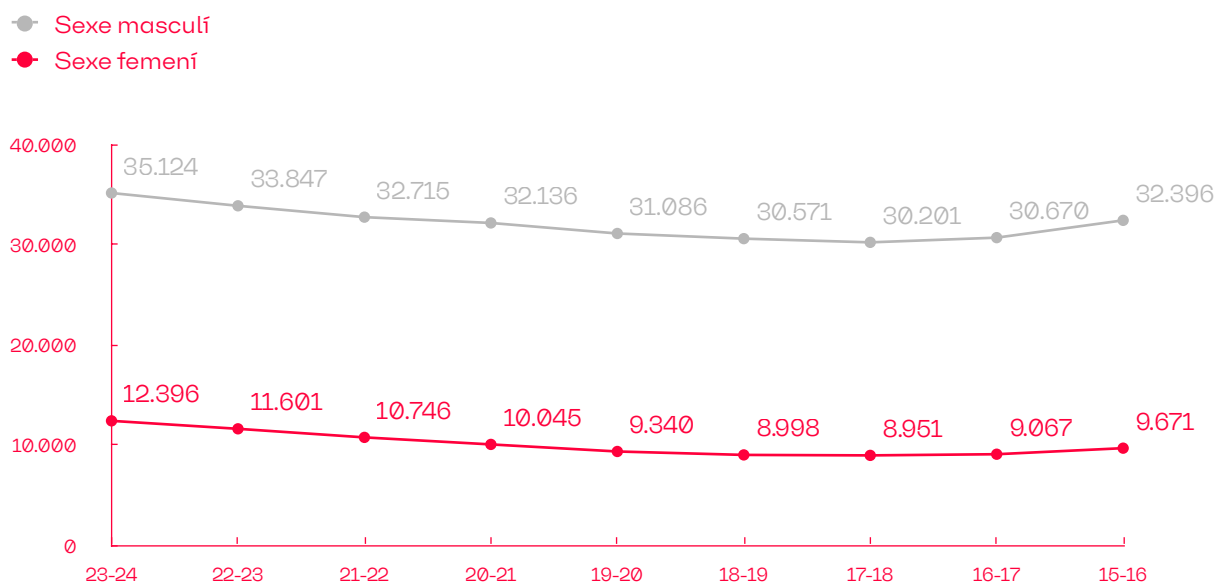
A Catalunya, durant el curs escolar 2023-2024, es van matricular en graus universitaris un total de 237.870 persones. Com a la majoria dels països del nostre entorn, la presència de dones matriculades en graus universitaris és superior a la d'homes. A Catalunya el 56,4 % del total de les persones matriculades són dones (Departament de Recerca i Universitats, 2023), dada pràcticament igual que a l'estat, on les dones representen el 56,9 % de les matriculacions (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2024).



Total de persones que cursen estudis universitaris a Catalunya

Font: Departament de Recerca i Universitats. (2023). Estadística de les universitats. Generalitat de Catalunya.

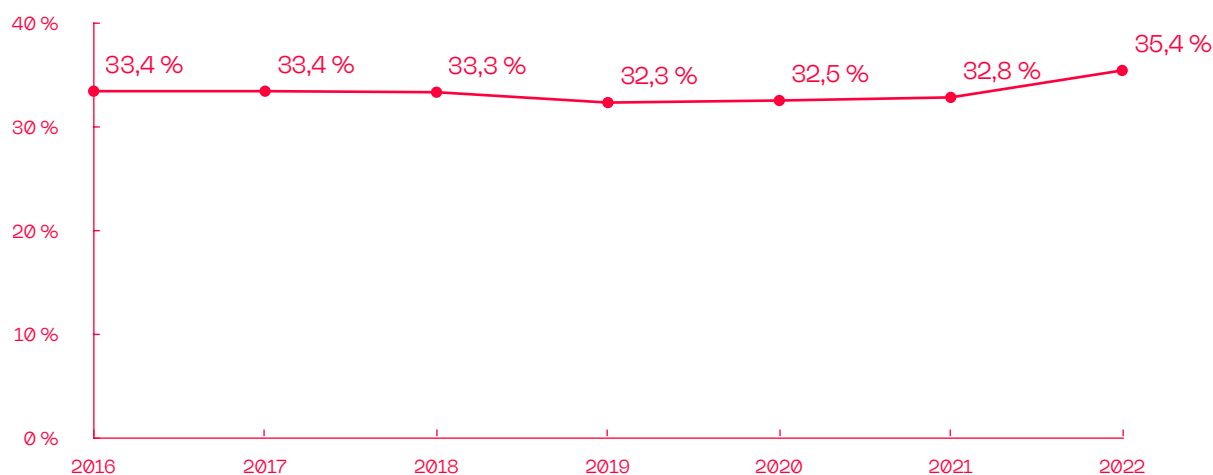
Tot i això, aquesta representació baixa dràsticament en les matriculacions de carreres STEM (Ciència, Tecnologia, Enginyeria i Matemàtiques), cosa que reflecteix la bretxa de gènere. D'acord amb les dades oficials, a les carreres d'enginyeria, informàtica i construcció, una de cada quatre persones matriculades és dona. Concretament, a Catalunya, durant el curs escolar 2023-2024, les dones **que es van matricular en carreres STEM representen el 26,1 %** del total de les matriculacions en aquesta branca, tot i que en els darrers anys aquesta xifra ha experimentat un lleu increment i ha passat del 22,95 % en el curs 2015-2016 al 26,1 % en el 2023-2024.



Persones universitàries estudiants en graus STEM per sexe.

Font: Departament de Recerca i Universitats. (2023). Estadística de les universitats. Generalitat de Catalunya.

Si bé és veritat que aquesta proporció és força similar a la que es dona en altres estats europeus (Eurostat, 2024d), Catalunya se situa per **sota de la mitjana d'Europa**, on, segons les darreres dades disponibles, les dones representen el **35,4 %**.

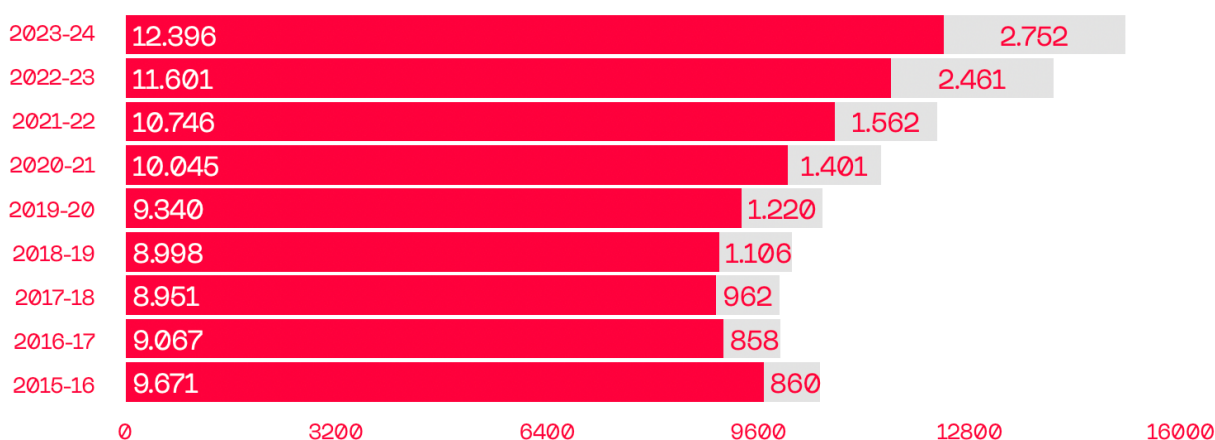


Dones estudiants de graus STEM a Europa

Font: Eurostat. (2024d). Female tertiary education graduates in STEM education fields - % of all tertiary education graduates in STEM education fields.

DonesTIC que estudien graus TIC universitaris

Tot i que les carreres STEM engloben un ampli espectre de disciplines, aquesta anàlisi se centra exclusivament en aquelles **àrees directament relacionades amb les TIC**⁴. Aquestes inclouen (sense limitar-s'hi) l'enginyeria informàtica, el desenvolupament de programari, la ciberseguretat, la intel·ligència artificial i la ciència de dades. Es corresponen als denominats estudis en graus TIC segons el sistema internacional de classificació adaptat per la UE i, tot i que formen part de les carreres STEM, són el destí d'un de cada cinc estudiants de graus universitaris STEM.



Nombre de dones en graus STEM i graus TIC

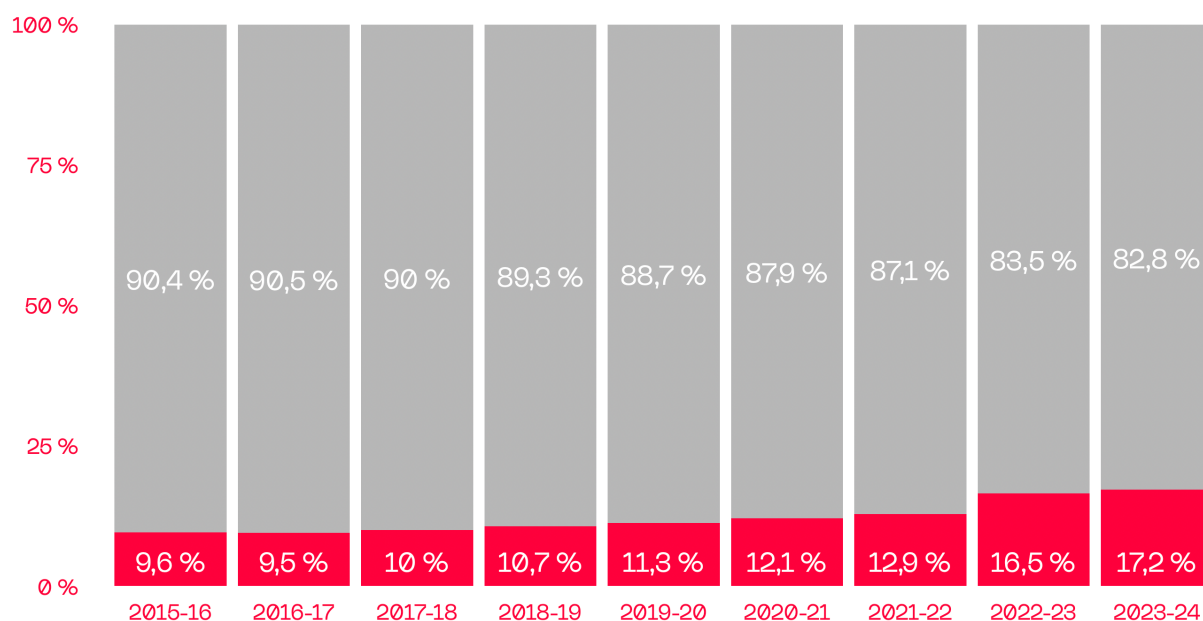
Font: Departament de Recerca i Universitats. (2023). Estadística de les universitats. Generalitat de Catalunya.

► **Les dones que estudien graus TIC representen l'1,16 % del total d'estudiants matriculats a les universitats catalanes, mentre que els homes representen el 5,55 %.**

Les persones que estudien graus TIC a Catalunya representen el **6,71 %** del total d'estudiants matriculats en graus universitaris (Departament de Recerca i Universitats, 2023). En concret, les dones representen l'**1,16 %** i els homes, el **5,55 %**. En conseqüència, les dones matriculades en graus TIC representen el **17,2 %** del total de persones matriculades, un dels valors més alts dels últims anys.

4 El criteri que es fa servir per identificar els estudis TIC és el de l'Eurostat, que ha aplicat la International Standard Classification of Education ISCED2011.

■ Sexe femení ■ Sexe masculí



Evolució del percentatge de matriculacions per sexe en graus TIC a Catalunya

Font: Departament de Recerca i Universitats. (2023). Estadística de les universitats. Generalitat de Catalunya.

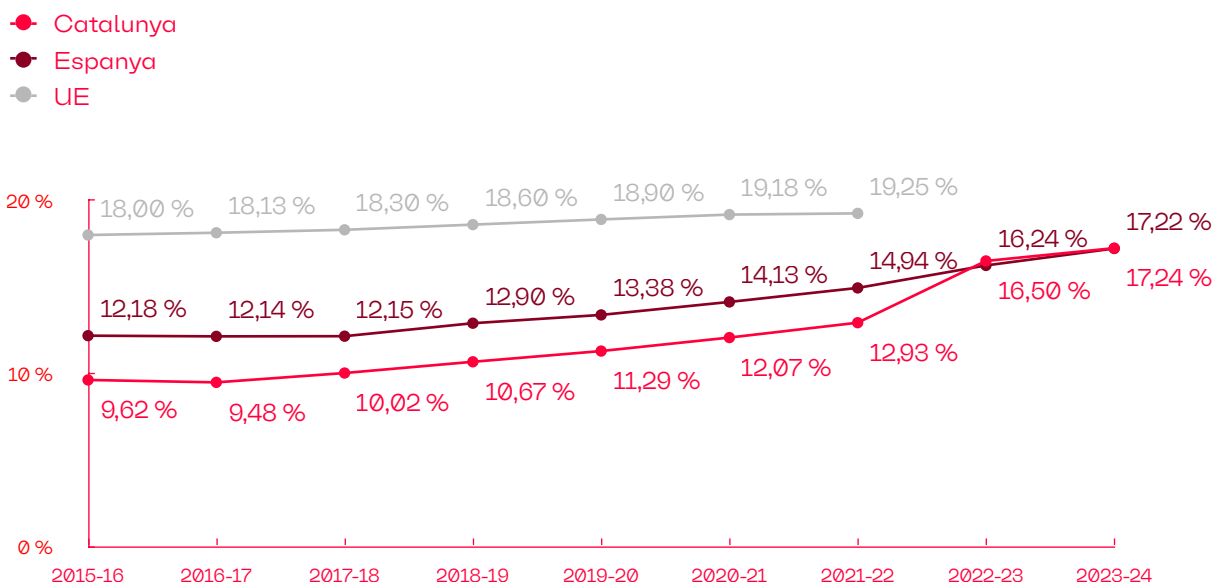
► El 17,25 % de les persones matriculades en graus TIC són dones.

Si analitzem l'evolució de la **presència de dones matriculades en graus TIC a Catalunya**, tot i que encara som lluny de la paritat, se n'observa un **augment significatiu** en els últims anys. La proporció ha passat del **9,6 % en el curs 2015-2016 al 17,2 % en el curs 2023-2024**, cosa que evidencia una tendència a l'alça a partir de l'any 2021. Aquest creixement podria estar relacionat amb les diverses **polítiques i iniciatives promogudes per institucions i actors de l'ecosistema tecnològic**, que han treballat per revertir la baixa representació femenina en disciplines TIC. La Comissió Europea va incloure una sèrie de recomanacions en l'informe Women in the Digital Age, fent èmfasi en la importància d'impulsar polítiques públiques i educatives que fomentin la participació de les dones en carreres tecnològiques (Comisión Europea, Dirección General de Redes de Comunicación, Contenido y Tecnologías, & Iclaves, 2018). Algunes es recullen també en altres estudis com el d'ESADE (Cobrerros Vicente, Galindo, & Raigada, 2024), on es destaquen accions clau com:

- **Programes de beques i ajudes específiques per a DonesTIC.**
- **Campanyes de sensibilització i visibilització de referents femenins** en els mitjans de comunicació i les plataformes digitals.
- **Aliances entre governs, universitats i empreses per crear itineraris de suport** que afavoreixin la incorporació de dones en la tecnologia.
- **Iniciatives legislatives i estratègies educatives** per promoure l'ensenyament de les TIC entre nenes i adolescents.

Tot i que encara queda molt camí per recórrer, sembla que aquests esforços serveixen per començar a **trencar barreres estructurals** i a crear un ecosistema més inclusiu que fomenti la igualtat de gènere en la tecnologia.

També cal indicar que, segons les dades disponibles, a partir de 2021, els graus en ciència de dades o intel·ligència artificial presenten percentatges de dones estudiants més alts que la resta de graus TIC. A escala europea, les darreres dades disponibles ens mostren una tendència semblant, tot i que la representació de dones és lleugerament superior. El **19,5 %** de les persones matriculades en graus TIC a Europa van ser dones (dos punts per sobre de Catalunya). Com ja s'ha esmentat, l'estadística actual consolida el creixement cap a percentatges més propers a la mitjana europea (Eurostat, 2024d).



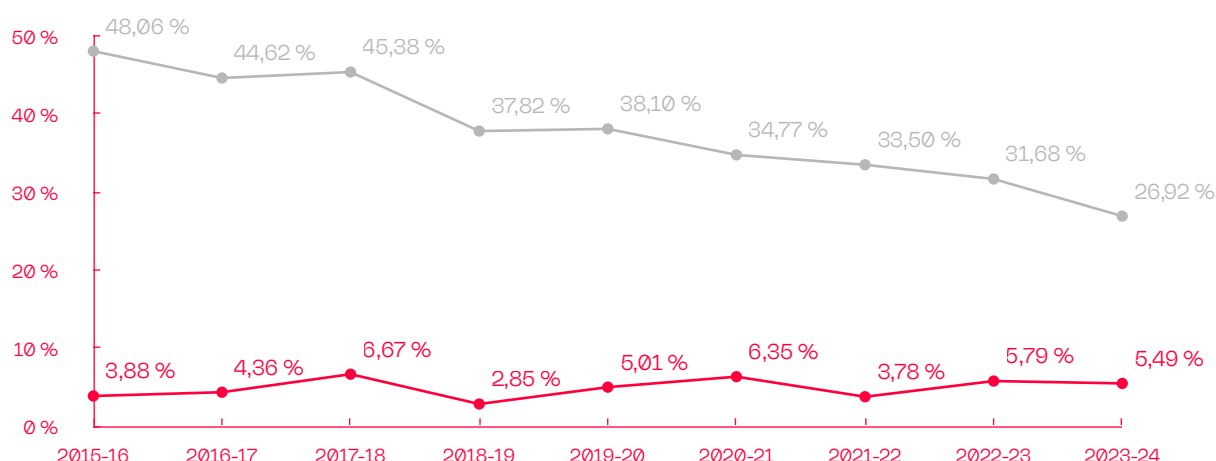
Matriculacions en graus universitaris TIC per sexe a Catalunya, Espanya i la UE

Font: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2024). Estudiantes matriculados en Grado y Ciclo. UNIVbase i Departament de Recerca i Universitats. (2023). Estadística de les universitats. Generalitat de Catalunya i Eurostat.

La importància dels referents

Hi ha una correlació entre la presència de referents familiars i l'elecció d'estudis en graus TIC. Poques DonesTIC estudiants (5,49 %) són la primera generació de la família a cursar aquests estudis. La manca de referents familiars per a les dones fa que sigui més difícil identificar i rebutjar els rols de gènere.

- 1a. generació sexe femení
- 1a. generació sexe masculí



Evolució de la primera generació de matriculacions en graus TIC per sexe
2015-2016/2022-2024

Font: Universitat Politècnica de Catalunya. (2023). Indicadors QC de centres, grau i màster.
Portal d'Indicadors i dades estadístiques.

🔍 **Només el 5,49 % de les dones matriculades en Informàtica són la primera generació de la seva família a cursar un grau TIC, comparat amb el 26,92 % dels homes.**

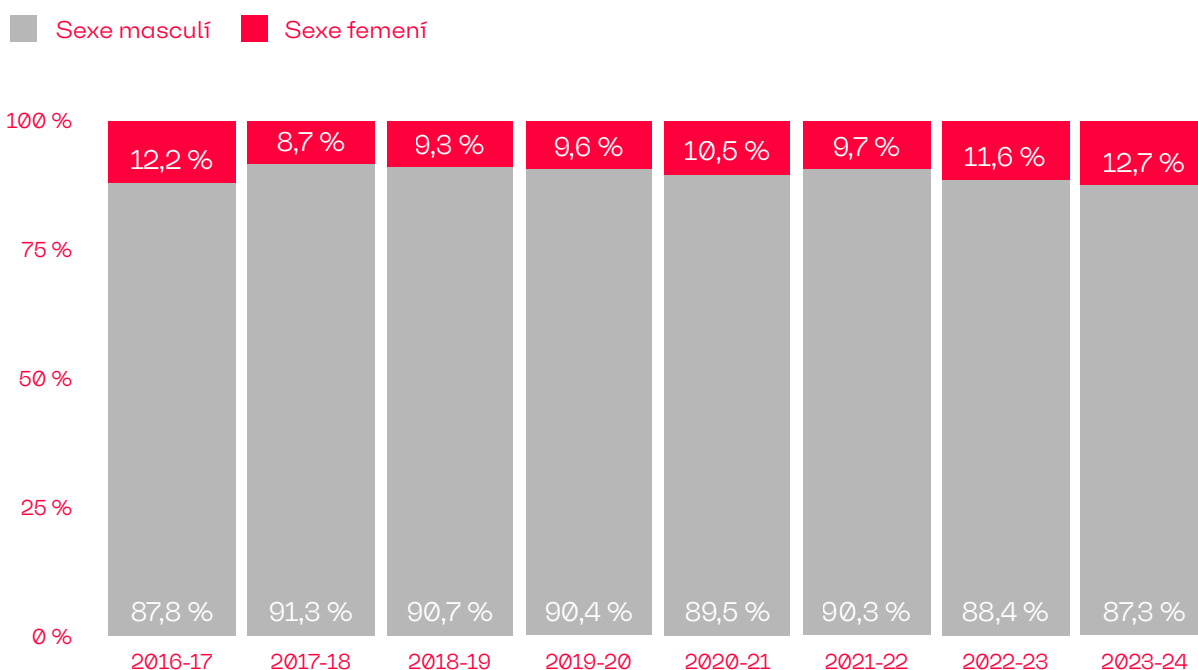
Les dades de les matriculacions de la UPC mostren un percentatge molt baix **d'estudiants dones (5,49 %)** que són la **primera generació** de la família a cursar aquests estudis. Aquesta dada podria demostrar que la falta de referents familiars, la persistència dels rols de gènere i la inseguretat que això pot implicar dificulta que les dones superin aquestes barreres invisibles i triïn una carrera professional. Sense un suport explícit i sense exemples propers, a les dones estudiants se'ls fa més complicat triar estudis tecnològics. L'absència de models a seguir pot reforçar la percepció que la indústria TIC és poc acces-

sible, la qual cosa desincentiva la tria d'estudis d'aquesta àrea. Les dones sense antecedents familiars en tecnologia poden tenir menys exposició a debats, eines i experiències relacionades amb les TIC des de joves, cosa que reforça la sensació d'alienació en aquest camp. En canvi, la proporció d'**estudiants homes** que són la **primera generació a estudiar TIC (26,9 %)** ha disminuït en els darrers anys. Aquesta dada podria implicar que:

- a) Més estudiants homes provenen de famílies amb historial en aquest sector, cosa que fa disminuir el pes relatiu dels homes de primera generació.
- b) Existeixen més factors que poden motivar-los a triar aquestes carreres, fins i tot sense referents familiars directes. Entre aquests factors, es podria destacar més exposició a la tecnologia en la cultura digital i menys pressió social per evitar carreres tradicionalment masculines.

Les graduacions universitàries TIC

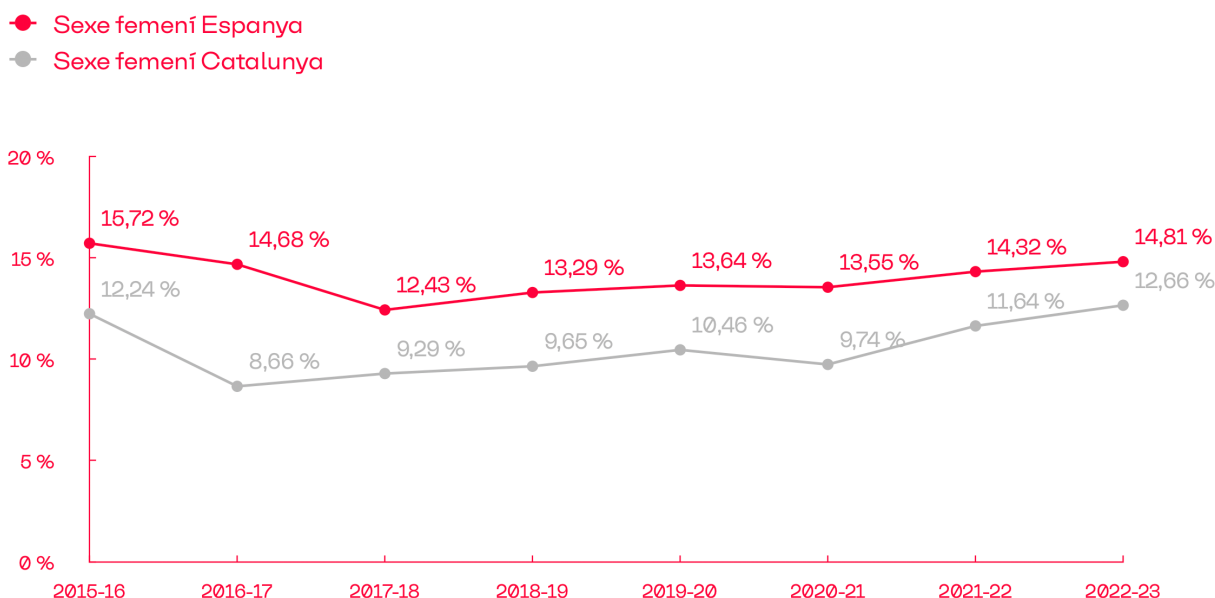
El **12,7 %** de les graduacions en graus universitaris TIC del curs 2022-2023 corresponen a dones. Els últims anys a Catalunya hem anat incrementant el percentatge de graduades TIC. A partir de 2016, la xifra de dones matriculades ha crescut i, per tant, és lògic que hagin augmentat les graduacions.



Comparativa graduacions TIC per sexe a Catalunya

Font: Departament de Recerca i Universitats. (2023). Estadística de les universitats. Generalitat de Catalunya

A l'estat espanyol les dades són similars. El percentatge de DonesTIC graduades en carreres universitàries TIC és de gairebé el 15 %, mentre que a Catalunya és el 12,66%.



Comparativa graduacions TIC de sexe femení a Espanya i a Catalunya

Font: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2024). Estudiantes matriculados en Grado y Ciclo. Departament de Recerca i Universitats. (2023). Estadística de les universitats. Generalitat de Catalunya.

A partir de les dades de matriculacions i graduacions de la UPC, s'ha elaborat una anàlisi comparativa que ens permet conèixer quina és l'evolució dels estudiants que van iniciar i acabar els seus estudis, és a dir, la taxa de graduació dels graus TIC⁵ des que se'n tenen dades.

Els resultats ens mostren que la taxa de graduació de les estudiants és lleugerament superior a la dels seus companys masculins en els tres cursos analitzats. El 2015-2016, la taxa de graduació de les dones (13,95 %) és lleugerament superior a la dels homes (13,77 %), però aquesta diferència augmenta el 2017-2018, quan les dones arriben al 20,79 % en comparació amb el 15,99 % dels homes. Una possible explicació és que les dones que opten a graus TIC són aquelles amb una clara vocació i interès, fet que es tradueix en taxes de graduació més altes.

⁵ Metodologia detallada en els annexos.

Taxa de graduació 6 anys	% Total	Sexe masculí	Sexe femení
2017-2018	16,47	15,99	20,79
2016-2017	16,13	15,75	19,81
2015-2016	13,79	13,77	13,95

Evolució de les matriculacions-titulacions de graus TIC del sexe femení,
2015-2016/2022-2024

Font: Universitat Politècnica de Catalunya. (2023). Indicadors QC de centres, grau i màster.
Portal d'Indicadors i dades estadístiques.

Formació professional TIC

Una reforma educativa universitària en els graus TIC que impliqui incrementar el nombre de places, professors, recursos i beques extraordinàries per a diversitats representa una obra de gran magnitud que obliga a repensar maneres d'augmentar els perfils especialistes TIC a través d'altres instàncies educatives. Això inclou la recerca del talent tecnològic mitjançant fonts formatives alternatives a la universitat.

Les formacions professionals (els cicles formatius de grau mitjà TIC i/o grau superior TIC) són les alternatives formatives que aprofiten mercats laborals com l'alemany. En el mercat laboral alemany, que té dos milions d'especialistes en tecnologies de la informació i suposa el 21 % del total de treballadors i treballadores dels àmbits tecnològics de la UE, el 45 % de les persones treballadores especialistes en aquest àmbit no tenen cap grau universitari TIC. En comparació, i segons dades d'Eurostat, a la Unió Europea el 66,7 % dels especialistes en tecnologies de la informació i comunicació han completat un nivell d'educació universitària (Eurostat, 2024c). En el cas de l'estat espanyol, aquesta xifra és encara més alta: quatre de cada cinc persones contractades tenen estudis universitaris en graus TIC. Aquesta dada ens demostra la urgència d'encetar un debat sobre la limitació de l'accessibilitat a la universitat per a futurs professionals (atesa la mancança de places), les conseqüències que això comporta en el mercat d'especialistes en tecnologies i la cerca d'alternatives per trobar el talent que necessita aquesta indústria.

Segons les dades del curs 2023-2024 del Departament d'Educació i Formació Professional, 221.529 persones es van matricular en graus mitjans i superiors. El 14,74% (32.663 persones) són alumnat TIC. Pel que fa a les futures DonesTIC, només són el 12,20 % de les matrícules en estudis de formació professional de grau superior i mitjà TIC, una xifra de representació inferior respecte de la

universitat. Segons aquests resultats, es pot afirmar que la diversitat de gènere en els graus TIC de formació professional encara és una assignatura pendent.

	2023		2024	
	Espanya	Catalunya	Espanya	Catalunya
Sexe masculí	114.572	27.982	ND	28.678
Sexe femení	16.640	3.708	ND	3.985
Total	131.212	31.690	ND	32.663
% DonesTIC	12,68 %	11,7 %	ND	12,20 %

Alumnat matriculat en graus mitjans i superiors per sexes
Font: Educabase: Alumnat matriculat en CF Grau Superior i Mitjà presencial i a distància per sexe, i Departament d'Educació i Formació Professional. (2024). Estadística de l'ensenyament. Generalitat de Catalunya.

Les dones representen el 7,6 % de les persones matriculades en cicles formatius de grau mitjà, però en els graus superiors aquesta xifra augmenta fins al 15,4 % del total de matrícules. Aquestes dades evidencien la necessitat d'acions específiques per reduir la bretxa de gènere, sobretot en moments educatius clau, per poder guiar les estudiants cap a graus mitjans tecnològics. Aquesta baixa representació podria estar vinculada a factors com la manca de referents o la percepció de les TIC com a àmbit poc atractiu i molt masculinitzat, tal com indiquen estudis i investigacions recollits per la Comissió Europea (Comisión Europea, Dirección General de Redes de Comunicación, Contenido y Tecnologías, & Iclaves, 2018).

Educació obligatòria: primària i secundària

A Catalunya, durant el curs escolar 2023-2024, es van matricular en **educació primària** 452.009 alumnes, dels quals el **48,71 % eren dones** (Departament d'Educació i Formació Professional, 2024). Les dades són semblants quan parlem de l'**ESO**, on, dels 346.495 matriculats, el **48,34 % són dones**⁶. Les dades oficials també ens mostren que, a l'hora de triar batxillerat, dels 100.310 estudiants matriculats en el curs 2023-2024, 47.697 alumnes van triar el **batxillerat científic/tecnològic, un 47,2 % dels quals eren dones**, gairebé la meitat. Una de les conclusions és que la bretxa de gènere en els estudis tecnològics no es deu a una manca d'interès pels estudis de ciències, sinó a factors

6 Segons dades oficials de l'IDESCAT, les dones representen aproximadament el 48 % de la població entre els 0 i els 24 anys.

estructurals que condicionen l'elecció d'estudis i trajectòries professionals vinculats a les tecnologies de la informació i la comunicació.

Per tant, és imprescindible abordar aquests condicionants amb polítiques i iniciatives que fomentin l'accés i la permanència de les dones en els estudis tecnològics, garantint més equitat en el sector digital i TIC des de les primeres etapes educatives.

És a primària (i no prèviament) quan comencen a manifestar-se algunes conductes que limiten la visió sobre aspectes relacionats amb STEM. Les noies mostren una autopercepció més baixa de les seves habilitats matemàtiques i una menor identificació amb aquesta disciplina. (Cobrerros Vicente, Galindo, & Raigada, 2024). A l'edat de sis anys, ja es percep que les matemàtiques són considerades «cosa de nois», fet que condiciona les nenes a allunyar-se de jocs i activitats relacionades amb aquest àmbit. I en el context STEM, aquest fenomen s'amplifica amb el pas del temps (Bian, Leslie, & Cimpian, 2017).

Estudis recents (Ovencek, Meltzoff, & Greenwald, 2011), també han posat de manifest que durant la pubertat, les diferències en el rendiment en matemàtiques tenen un origen social i molt a veure amb la percepció que tenen les estudiants sobre les seves pròpies capacitats. El context immediat d'aprenentatge també té un paper crucial en aquestes bretxes, ja que la composició de gènere de les aules, el gènere del professorat i les actituds dels docents influeixen tant en el rendiment com en les decisions educatives futures. Tot plegat evidencia que **l'origen principal de la bretxa de gènere en matemàtiques és social.**

Per tant, cal posar en marxa accions que ajudin a trencar tots aquests biaixos culturals per apropar i fer atractius els entorns matemàtics (i el pensament computacional) a les nenes al més aviat possible, ja que els resultats no es notaran fins d'aquí una generació.

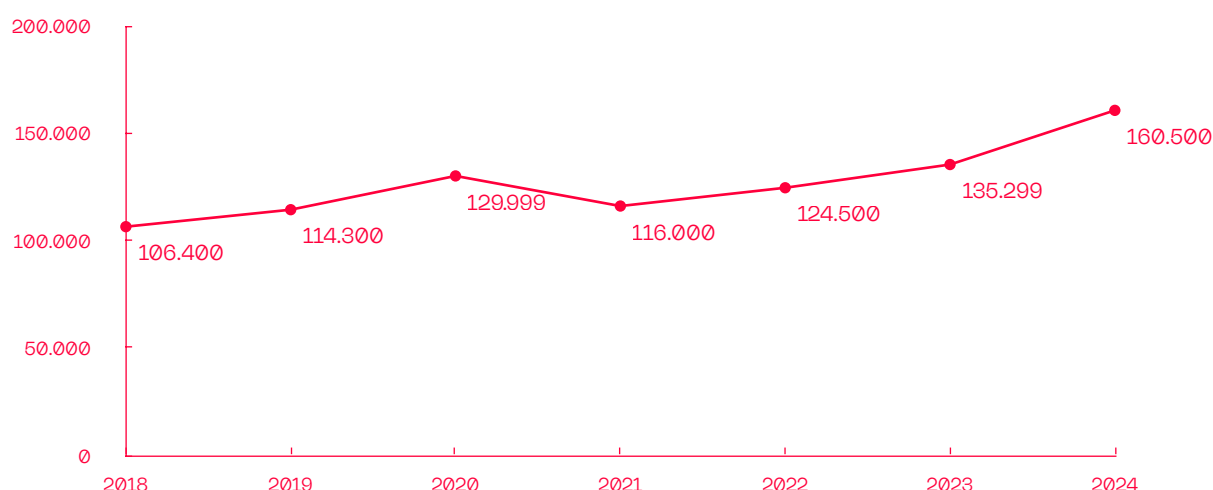
3

II Baròmetre de la DonaTIC a Catalunya

Resultats de l'enquesta del II Baròmetre de la DonaTIC a Catalunya

La indústria tecnològica és una creixent font de riquesa i de creació d'ocupació que registra un fort dinamisme, ja que representa el 9 % del PIB de Catalunya, per davant del sector de l'automoció (5 %), del sector químic (5,7 %) o del sector de la construcció (4,3 %). A efectes de motor de generació de treball, és indiscutible el potencial laboral que el sector tecnològic representa.

A finals de 2024, el sector TIC català tenia **160.500 persones treballadores**, xifra que representa el **4,2 % de l'ocupació total**. Malgrat la lleugera disminució del **0,9 %** en el quart trimestre de l'any, en termes anuals es va experimentar un creixement del **18,7 % (25.300 llocs de treball nous)**, molt per sobre de l'augment mitjà de l'economia (**+1,45 %**). Aquestes dades confirmen que el sector TIC ha mantingut una tendència de creixement des de **mitjans de l'any 2023** (Observatori del Treball i Model Productiu, 2024).



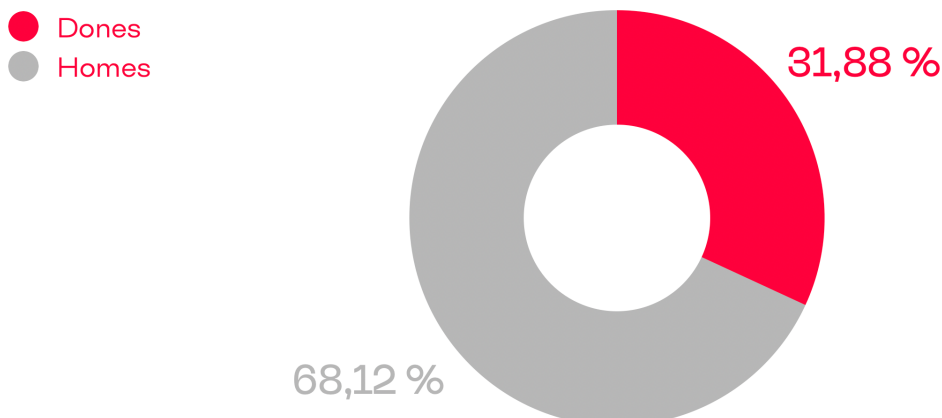
Ocupació sector tecnològic a Catalunya

Font: Observatori del Treball i Model Productiu. (2024). El treball en el sector TIC: 4t trimestre 2024. Generalitat de Catalunya.

És fonamental entendre el nivell de participació de les dones en el sector TIC i el seu paper en l'economia. Per aquest motiu, el Cercle Tecnològic ha impulsat la segona edició del Baròmetre de la DonaTIC, una investigació basada en una enquesta dins del sector TIC i en una enquesta dirigida a directors de recursos humans.⁷

⁷ Trobareu informació detallada sobre la metodologia de l'informe a l'annex d'aquest document.

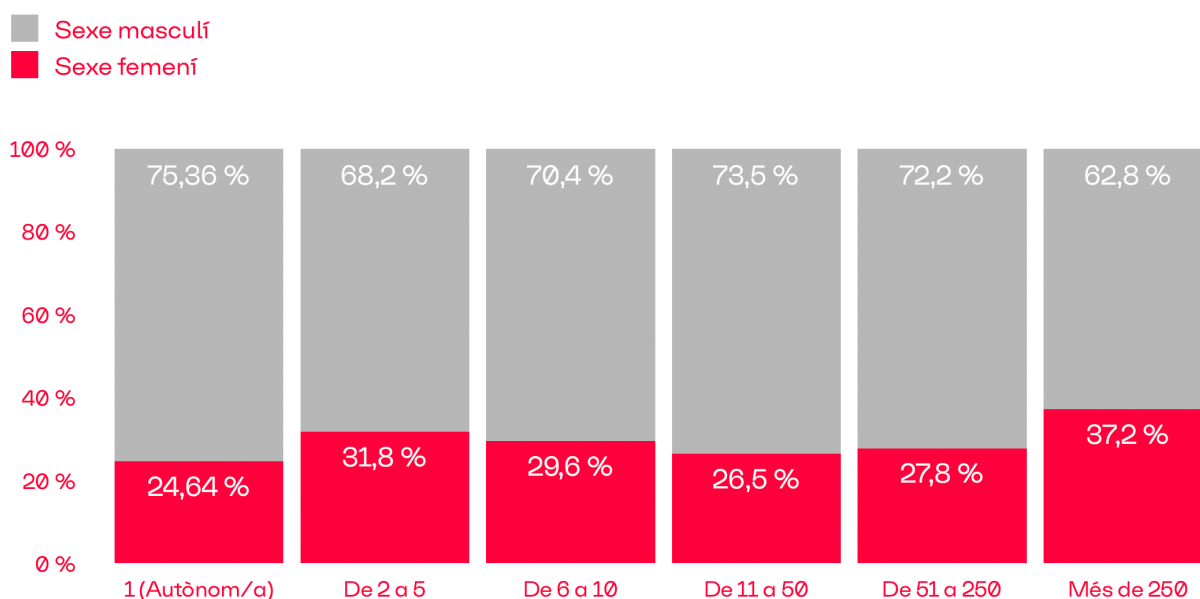
Segons el resultat de l'enquesta feta pel Cercle Tecnològic, la presència de dones en l'àmbit TIC a Catalunya el 2024 era del **31,88 %**. És a dir, hi havia unes **51.200 DonesTIC** a Catalunya.



Presència de dones en el sector TIC a Catalunya

Font: Fundació Cercle Tecnològic de Catalunya. (2024). II Baròmetre de la DonaTIC.

Aquesta xifra se situa lleugerament per sota de la dada internacional del **35 %** que el Global Gender Gap del World Economic Forum publicava el 2023 sobre la presència de dones en el sector TIC. A Catalunya, on hi ha una proporció més gran de DonesTIC treballant és en empreses de més de 250 persones, on representen el 37 % del total de la força de treball. Per contra, només una de cada quatre persones autònomes de l'àmbit tecnològic és dona.



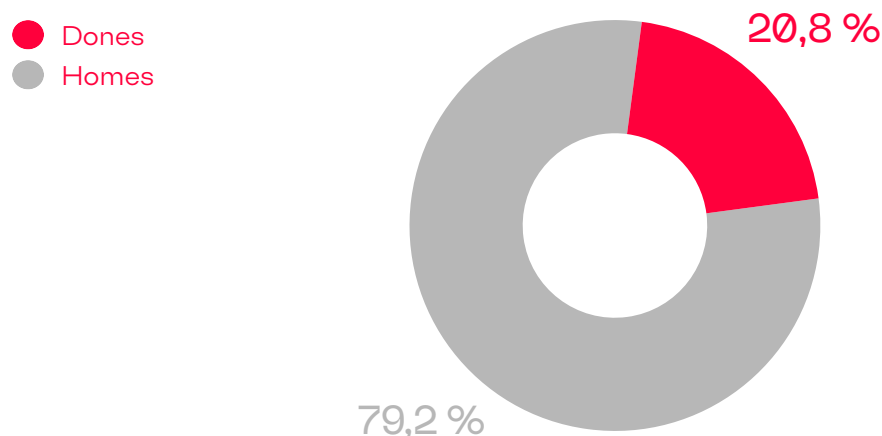
Tipologia d'empreses per volum de la plantilla

Font: Fundació Cercle Tecnològic de Catalunya. (2024). II Baròmetre de la DonaTIC.

DonaTIC en posicions de lideratge a Catalunya

La presència de dones en posicions de lideratge en empreses tecnològiques no només impulsa la innovació sinó que també serveix de model a futures generacions, fomentant així un cicle virtuós de creixement i inclusió. També és un model que desafia els estereotips de gènere, aspecte especialment crític en els sectors tecnològics, on les dones han estat tradicionalment infrarepresentades.

Segons el II Baròmetre de la DonaTIC, el **20,8 %**⁸ dels càrrecs de direcció general d'empreses TIC els ocupen dones. Aquesta dada és lleugerament superior a la mitjana catalana (16 %), segons l'Odde-Cambra de Barcelona sobre Presència de dones en consells d'administració i càrrecs directius a les empreses de Catalunya el 2024 (Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona, 2024).



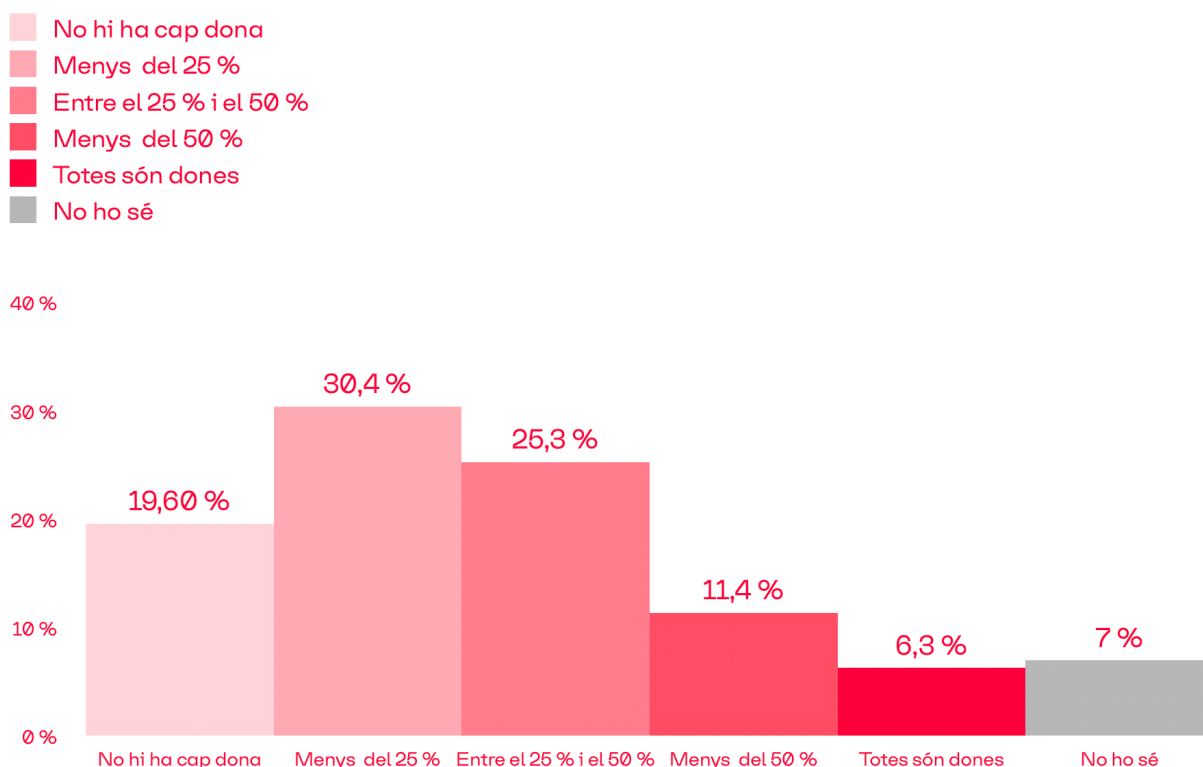
Distribució per sexes en la direcció general

Font: Fundació Cercle Tecnològic de Catalunya. (2024). II Baròmetre de la DonaTIC.

La presència de dones en posicions de **direcció general** o similars és més reduïda en el sector TIC (20,8 %) que en altres tipus d'empreses. En empreses no TIC amb departament TIC, la proporció de dones en càrrecs de direcció ascendeix al 28 %, mentre que a les empreses no TIC sense departament TIC aquesta xifra és del 26 %.

8 En el I Baròmetre, aquesta xifra era el 29 % i s'explicaria per la baixa participació d'empreses en la primera edició del baròmetre i per una participació general superior de dones del sector TIC.

Pel que fa a la representació de les dones als consells d'administració⁹, el 19 % de les empreses TIC no tenen cap dona al consell d'administració. A més, en un terç de les empreses participants, la presència de dones als consells d'administració és inferior al 25 %.



Presència del sexe femení als consells d'administració d'empreses TIC

Font: Fundació Cercle Tecnològic de Catalunya. (2024). II Baròmetre de la Dona TIC.

DonesTIC en el sector TIC a Catalunya

Segons els resultats del baròmetre, el **31,88 %** de les persones que treballen en el sector TIC de Catalunya són dones. Ara bé, per segon any consecutiu, es demostra que hi ha una **correlació directa entre qui lidera l'empresa i el nombre de dones que treballen en aquest entorn corporatiu**. Quan les empreses

⁹ Nota metodològica: segons les respostes dels responsables de recursos humans que han participat en l'enquesta.

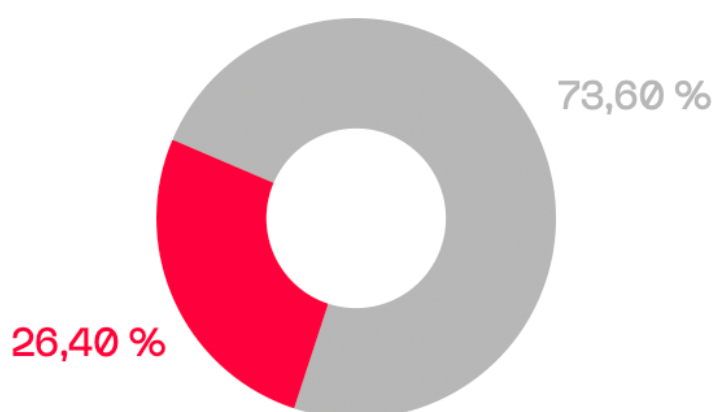
TIC són liderades per una dona, el **48 % de les persones que hi treballen són dones**. En canvi, quan el lideratge recau en un home, només el 17,3 % de les persones que treballen en l'empresa són dones. Aquesta diferència tan significativa ens mostra que augmentar la representació de les dones en els rols de lideratge podria canviar l'enorme biaix i generar un impacte profund en la naturalesa del sector.

Actualment, només una de cada cinc empreses TIC de Catalunya la lidera una dona, dada que posa en relleu la necessitat urgent d'incidir en aquest àmbit per equilibrar la representació de gènere i impulsar la inclusió en aquesta indústria.

Presència de dones especialistes TIC en el sector TIC

Segons l'enquesta del II Baròmetre de la DonaTIC, el **26,4 % dels rols especialistes TIC** estan ocupats per dones. Tot i que hi ha una presència destacable, encara queda marge per augmentar la participació femenina en aquests rols.

- Rols especialistes TIC ocupats per dones
- Rols especialistes TIC ocupats per homes



Dones especialistes TIC

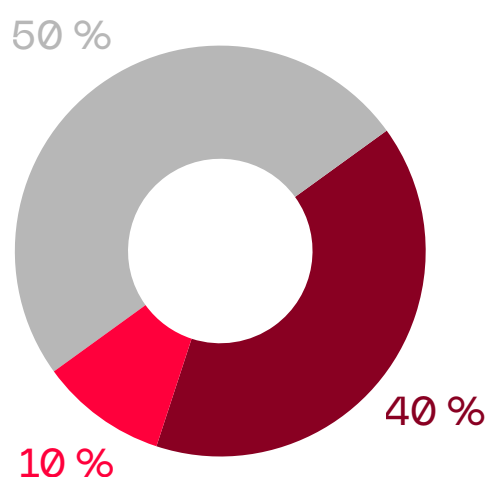
Font: Fundació Cercle Tecnològic de Catalunya. (2024). II Baròmetre de la DonaTIC.

Contractació i retenció del talent

🕒 Només el 10 % de les empreses van assolir la paritat de gènere en les noves contractacions

La dificultat per trobar talent és un dels reptes de la indústria, tal com s'ha exposat en aquest informe i en el **Baròmetre del sector tecnològic 2024** (Cercle Tecnològic, 2024). Durant el 2023, i segons els responsables de recursos humans que van participar en l'enquesta, només un 10 % de les empreses van assolir la paritat de gènere en les contractacions noves, un ritme clarament insuficient per aconseguir la igualtat en aquest àmbit.

- Entre el 51 % i el 75 % han estat persones de sexe femení
- Entre el 10 % i el 25 % han estat persones de sexe femení
- Menys del 10 % han estat persones de sexe femení

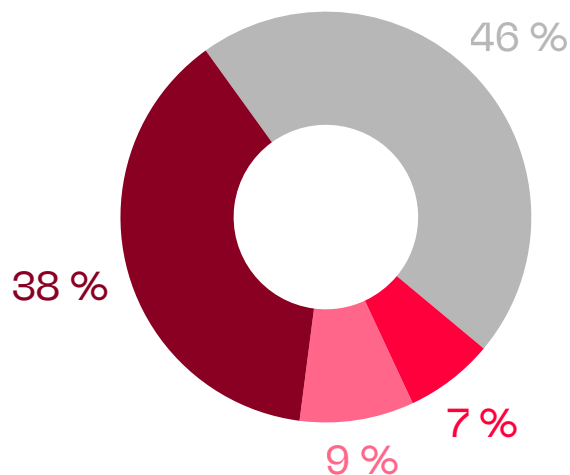


Percentatge d'empreses que contracten dones agrupades per rangs

Font: Fundació Cercle Tecnològic de Catalunya. (2024). II Baròmetre de la DonaTIC.

La majoria d'empreses (el 90 %) contracta dones en proporcions que no superen el 25 % del total de les contractacions noves. Aquesta representació tan minsa s'explica per la primera bretxa de gènere: la baixa presència d'expertes en especialitats TIC. Tanmateix, el 10 % restant d'empreses contracten dones en proporcions que superen el 40 % de les contractacions, la qual cosa revela que aquestes empreses innoven en estratègies de captació de talent. En el **I Baròmetre de la DonaTIC**, que analitzava dades del 2022, el percentatge de dones contractades suposava el 37 % de les noves contractacions.

- Entre el 51 % i el 75 % seran persones de sexe femení
- Entre el 25 % i el 50 % seran persones de sexe femení
- Entre el 10 % i el 25 % seran persones de sexe femení
- Menys del 10 % han estat persones de sexe femení



Percentatge de dones que es preveu contractar en el sector TIC

Font: Fundació Cercle Tecnològic de Catalunya. (2024). II Baròmetre de la DonaTIC.

A més a més, si s'analitzen les dades de previsió de contractacions per a 2024, la tendència és similar, amb només un 17 % d'empreses que es plantegen arribar a la paritat. Aquesta dada podria indicar que la paritat de gènere no forma part de les prioritats corporatives de moltes empreses o que es considera difícil trobar talent femení al ritme que es necessita.

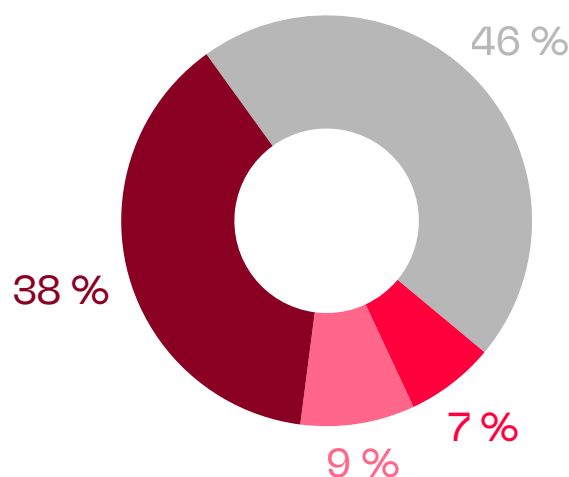
Una de cada dues empreses del sector TIC no promou la carrera professional de les dones al mateix ritme que la dels seus companys, una dada que posa en relleu la persistència d'una **desigualtat en l'accés a oportunitats** de creixement professional dins d'aquest àmbit i una baixa representació de dones molt evident. No obstant això, hi ha dades més positives que ens demostren que el 2024 gairebé la meitat **de les empreses del sector TIC** que han participat en l'enquesta han **promocionat com a mínim el 40 %** de les seves empleades. Malgrat aquests esforços, el fet que en aquestes promocions no se superi el 50 % indica que les mesures actuals encara s'han d'enfortir o complementar amb noves estratègies per poder superar els últims obstacles que impedeixen la igualtat total.

Polítiques d'igualtat

És preocupant i, alhora, revelador que, segons reconeixen els responsables de recursos humans, **en el 43,4 % de les empreses TIC hi hagi diferències salarials** entre homes i dones en posicions equivalents. Aquesta situació reflecteix la persistència de desigualtats de gènere i cal que les empreses corregeixin aquestes disparitats, no només per un imperatiu normatiu i ètic, sinó perquè per a la pròpia empresa és imprescindible cultivar un ambient laboral veritablement equitatiu.

La pregunta es va dissenyar per identificar si realment hi ha possibles percepcions diferenciades sobre aquest aspecte i les respostes de les persones que hi van participar **fan explícit el biaix de percepció**: vuit de cada deu persones que han respost aquesta pregunta han negat que existeixin aquestes diferències. Aquesta discrepància entre la percepció dels empleats i les dades objectives ressalta la necessitat de conscienciar més sobre aquest problema amb l'objectiu de garantir una igualtat salarial real.

- Entre el 51 % i el 75 % seran persones de sexe femení
- Entre el 25 % i el 50 % seran persones de sexe femení
- Entre el 10 % i el 25 % seran persones de sexe femení
- Menys del 10 % han estat persones de sexe femení



Percentatge d'empreses TIC que disposen d'un pla d'igualtat

Font: Fundació Cercle Tecnològic de Catalunya. (2024). II Baròmetre de la DonaTIC

D'altra banda, les respostes proporcionades pels responsables de recursos humans evidencien la necessitat de continuar treballant per la igualtat i l'equitat de gènere. Els resultats mostren que **quatre de cada deu empreses**

del sector TIC no tenen cap pla d'igualtat, una situació que afecta especialment les companyies de menor dimensió. Tot i això, només el **61,6 % de les empreses TIC han desenvolupat alguna iniciativa en aquest sentit**.

Les dades de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona també posen de manifest aquesta realitat. Destaca especialment que **només un 11 % de les empreses del sector TIC han registrat oficialment un pla d'igualtat** (Cambra de Comerç de Barcelona, 2022). Davant d'aquest escenari, cal un compromís conjunt i continuat de tots els actors implicats per transformar les tendències identificades en aquest informe així en com altres fonts d'informació.

4

Conclusions

L'informe destaca una realitat preocupant: la desigualtat de gènere en el sector TIC, una desigualtat que es reproduïx consistentment a nivell internacional, europeu i català. Aquesta desigualtat no només limita l'accés de les dones a oportunitats laborals clau, sinó que també constitueix un fre al progrés tecnològic i econòmic mundial.

En l'àmbit internacional, les **DonesTIC** només representen el **35 % de la força laboral TIC i el 26,4 % dels rols de lideratge**. Aquesta bretxa s'agreuja a mesura que s'ascendeix en la jerarquia, la qual cosa reflecteix l'existència de barreres estructurals i culturals que limiten les oportunitats de promoció per a les dones. En els rols més tècnics i **especialistes TIC**, la situació és encara més preocupant. Les dones només ocupen el 22 % de les posicions, una xifra que baixa al **19,4 % a Europa**.

En l'àmbit de **l'emprenedoria**, les startups fundades per DonesTIC continuen sent minoritàries. A Europa, només el **10 % de les startups tenen fundadores**, tot i que d'altres fonts eleven aquesta xifra al 15-20 % quan hi ha almenys una fundadora (Statista, 2022). No obstant això, aquestes startups reben només el 3 % del capital de risc total, fet que en limita la capacitat per escalar i competir en un àmbit altament innovador.

A Catalunya, segons les dades del II Baròmetre DonaTIC, el **31,88 %** de les persones que treballen en el sector TIC són dones, una xifra inferior al 35 % internacional. Pel que fa a la governança corporativa, el **20,8 %** dels càrrecs de **direcció general** en empreses TIC catalanes estan ocupats per dones, una dada lleugerament superior a la mitjana d'altres indústries catalanes (16 %). No obstant això, el 19 % de les empreses TIC no tenen cap dona al consell d'administració, i en un terç d'aquestes empreses la presència femenina als consells és inferior al 25 %.

La baixa presència de DonesTIC és conseqüència immediata de les baixes taxes d'estudiants tant en graus universitaris TIC com en graus mitjans i superiors de formació professional. A Catalunya, les dones representen un **17,2 % de les matriculacions en graus universitaris TIC i el 12,2 % en les de formació professional TIC**. La manca de suport visible i de referents clars perpetua les barreres culturals que dificulten l'accés de les estudiants d'ESO i batxillerat als camps tecnològics, creant la percepció que les TIC són un sector masculinitzat i poc accessible. Aquestes **barreres invisibles**, combinades amb la **transferència de dinàmiques** com la cultura del

programmer als espais de **consum digital populars** —videojocs, xarxes socials i comunitats tecnològiques—, amplifiquen **els estereotips de gènere i exclouen les dones i persones de gènere divers**.

Com a resultat, moltes estudiants es troben desconnectades d'oportunitats formatives en etapes educatives clau, cosa que contribueix a la seva baixa representació en disciplines TIC i STEM i/o a l'escassa transició cap a estudis de formació professional o universitaris. Sembla urgent promoure programes que augmentin la presència femenina en espais de cultura popular digital, revisar el currículum i dotar els docents de primària i secundària de recursos educatius més adequats, i/o potenciar el pensament computacional des de la primària (a Finlàndia, Regne Unit, Estònia, Xina i Singapur l'han introduït com a matèria obligatòria), visibilitzar referents femenins per trencar els estereotips i incentivar les vocacions STEM des de les primeres etapes educatives.

Segons els resultats del II Baròmetre DonaTIC, la dificultat de trobar i retenir talent de DonesTIC a Catalunya és un dels grans reptes del sector. Només el **10 % de les empreses** catalanes van **assolir la paritat de gènere** en les noves contractacions de 2023, una dada que fa palès que el canvi és lent. A més, la majoria d'empreses (el 90 %) contracten dones en proporcions **que no superen el 25 %** del total de les noves contractacions. Aquesta dada reflecteix una primera bretxa de gènere vinculada a la baixa presència de dones especialistes TIC en el mercat laboral.

Tanmateix, les dades obtingudes en el II Baròmetre DonaTIC evidencien que una de cada dues empreses del sector TIC no promou la carrera professional de les DonesTIC al mateix ritme que la dels seus companys. Cal més transparència sobre les polítiques salarials, ja que el **43,4 % de les empreses TIC reconeixen l'existència de diferències salarials** entre persones de sexe masculí i femení en posicions equivalents. És important establir plans d'igualtat com a norma i complementar-los amb accions que fomentin cultures corporatives més inclusives per aconseguir generar els espais de diversitat tan necessaris per a la creació de la tecnologia.

Aquestes dades recalquen la necessitat d'accions **immediates i coordinades** per abordar les barreres estructurals i socials. Promoure la igualtat en el sector TIC no és solament una qüestió d'equitat, sinó una oportunitat per potenciar la innovació, reduir la bretxa de talent tecnològic i construir un sector més

inclusiu i sostenible. Sense accions concretes i decidides, el talent femení continuarà desaprofitat i es perpetuarà una desigualtat que no és només injusta, sinó que, a més, representa un fre a la competitivitat i al desenvolupament del sector tecnològic i, en última instància, al progrés col·lectiu.

5

Propostes de futur

Les recomanacions que es presenten a continuació tenen com a objectiu generar un impacte transformador en el sector TIC, garantint que les dones puguin accedir, progressar i contribuir plenament al desenvolupament d'un sector tecnològic més inclusiu i innovador.

Recomanacions per al teixit empresarial TIC de Catalunya

Diversificació del perfil de contractació i adaptació a nous models formatius.

El sector TIC de Catalunya ha de replantejar-se les seves dinàmiques de contractació per ampliar la base de talent disponible i reduir la bretxa de gènere. Actualment, el 82 % dels especialistes TIC de l'estat espanyol, i per extensió de Catalunya, tenen estudis universitaris, mentre que, com s'ha vist en l'informe, en països com Alemanya, el 45 % del personal TIC prové de formacions no universitàries (Eurostat, 2024c). L'adopció d'un model similar permetria captar talent divers i facilitar l'accés a perfils de DonesTIC que, sovint, es troben infrarepresentades a les carreres universitàries TIC. Per aconseguir-ho, cal incloure en els processos de selecció persones, especialment dones, formades en **graus superiors de formació professional TIC** així com en programes de capacitació accelerada i escoles tecnològiques alternatives (com Code Op, AllWomen, Adalab o Campus42), que ja estan formant professionals competents en aquestes matèries. Tot i així, en l'actualitat, la representació de dones en estudis de formació professional és encara més baixa que a les universitats. Són, però, una font de talent que cal tenir en compte. A més, és imprescindible que les empreses col·laborin amb espais formatius que ofereixin programes ad hoc i continuar amb iniciatives públiques com les formacions subvencionades pel SOC per fomentar una diversificació real del talent TIC.

Transparència en les polítiques corporatives per corregir desigualtats. El sector TIC continua arrossegant desigualtats estructurals, especialment en l'àmbit salarial i en les oportunitats de promoció. Les dades de l'enquesta mostren diferències entre la realitat (el 43,4 % de les empreses reconeixen diferències salarials entre persones treballadores de diferents sexes) i les percepcions (el 80 % dels professionals pensen que no existeixen diferències salarials). Aquest desajust evidencia una manca de transparència i d'eines per mesurar la igualtat dins de les empreses. Per avançar en aquesta direcció, cal introduir mecanismes de **rendició de comptes sobre les polítiques salarials i de promocions**. Altres països ja han adoptat pràctiques de **transparència re-**

tributiva que permeten detectar i corregir desigualtats.

D'altra banda, també és fonamental revisar els criteris d'avaluació del rendiment professional per garantir que les promocions no estiguin condicionades per biaixos de gènere. Un element clau que cal considerar és el **performance bias**, és a dir, la infravaloració sistemàtica dels assoliments o del potencial d'una persona per culpa dels estereotips de gènere. Aquest fenomen s'ha identificat en diversos estudis sobre el sector TIC¹⁰, inclòs el II Baròmetre, on s'ha observat que **les dones són menys propenses a ser promocionades que els seus companys masculins**. Per corregir aquest biaix, les empreses han d'adoptar **sistemes d'avaluació d'objectius mesurables i públics** i assegurar-se que totes les persones treballadores entenguin els criteris i processos de promoció i contractació. Més transparència i sistematització en aquestes avaluacions garantirà més paritat i equitat dins del sector.

Implementació de dades corporatives desagregades per sexe. El seguiment i l'anàlisi de dades corporatives desagregades per sexe i/o gènere és fonamental per millorar la captació i retenció de talent femení en el sector TIC. Les empreses que fan aquest seguiment han aconseguit 1,2 vegades més contractacions de dones en tecnologia i han incrementat la presència femenina en la plantilla (AnitaB.org, 2023). Aquesta pràctica, més estesa en empreses grans amb més de 250 treballadors, ha generat entorns laborals més inclusius, mentre que les empreses petites, amb menys recursos i sense obligacions de rendició de comptes, corren el risc de quedar-se enrere, la qual cosa encara dificulta més la captació i retenció de DonesTIC. Institucions com el **Banc Mundial, les Nacions Unides i la Comissió Europea** insisteixen en la necessitat d'aplegar dades desglossades per sexe per poder dissenyar polítiques corporatives efectives. Sense un sistema de monitoratge clar, és impossible identificar les bretxes existents i prevenir les dinàmiques que perpetuen la infrarepresentació femenina.

A més, la implementació d'aquestes pràctiques no requereix grans inversions tecnològiques i es pot desenvolupar en fases progressives: començant per la compilació **bàsica de dades** sobre contractació, taxes de promocions per sexes, salaris i polítiques de conciliació, i després passant a l'anàlisi **anual d'in-**

¹⁰ L'avaluació dels perfils femenins sol centrar-se més en l'experiència prèvia que no en el potencial o les capacitats futures, tant en noves contractacions com en promocions internes (MIT Sloan, University of Minnesota, & Yale University, 2022)

dicadors de gènere per identificar desigualtats en l'evolució professional dins de les empreses, amb **eines d'intel·ligència de dades** per avaluar l'impacte de les polítiques d'igualtat i corregir possibles biaixos. Aquest enfocament no només facilitarà la retenció del talent femení, sinó que també permetrà a les empreses TIC competir millor en un mercat laboral que necessita més diversitat.

Plans d'igualtat i polítiques de diversitat com a eix estratègic del sector TIC.

En un moment en què determinades polítiques internacionals, com les impulsades per l'Administració Trump, intenten desmantellar les iniciatives de diversitat, equitat i inclusió (DEI) no només en els programes federals sinó també en el sector privat, el sector TIC ha de respondre amb el desenvolupament i la consolidació d'estratègies que promoguin la diversitat de talent. La diversitat no és només una qüestió de justícia social, sinó que afavoreix la innovació, la competitivitat i la sostenibilitat de les empreses tecnològiques.

L'enquesta del II Baròmetre DonaTIC revela una realitat preocupant: quatre de cada deu empreses TIC catalanes no disposen de cap pla d'igualtat, tot i que es tracta d'un requisit normatiu per a empreses de més de 50 treballadors. Aquesta mancança és especialment alarmant en les empreses petites i mitjanes, on la implementació de polítiques d'igualtat queda sovint en segon pla i no hi ha mecanismes per corregir les desigualtats. Per garantir un sector més equitatiu, és imprescindible que les empreses TIC desenvolupin **plans d'igualtat i estratègies de diversitat** que incloguin accions concretes com ara garantir la **igualtat en els processos de contractació i promoció** mitjançant sistemes d'avaluació objectius i transparents; establir **objectius concrets per augmentar la presència de dones en rols tècnics i de lideratge**, i promoure la **formació en igualtat de gènere i diversitat dins de les empreses** no només per sensibilitzar equips directius i de recursos humans sobre els biaixos inconscients que afecten les decisions corporatives, sinó també els comandaments mitjans, que són els responsables de validar i promocionar les persones dels seus equips.

Finalment, cal **revisar les polítiques de conciliació i corresponsabilitat** per garantir que la paternitat, maternitat o altres càrregues familiars no siguin un factor de discriminació en les carreres professionals.

Aquestes polítiques no són només una responsabilitat ètica, sinó també una oportunitat per **construir un model tecnològic europeu inclusiu i resiliència, capaç**

de competir en un mercat global on la diversitat és clau per a la innovació.

A diferència del model regressiu que es vol imposar en altres països, Catalunya i Europa han de reafirmar el seu compromís amb un sector TIC basat en la igualtat d'oportunitats i la captació del millor talent, independentment del gènere o d'altres factors identitaris.

Recomanacions a les administracions públiques

Les polítiques públiques digitals han de transcendir el seu àmbit tradicional i integrar-se en altres àrees de governança com l'educació i els mitjans de comunicació. La transformació digital no pot ser neutral si no s'aborden els biaixos de gènere des d'una perspectiva estructural. Això implica desplegar accions concretes en l'educació primària i secundària i en la formació professional i universitària per garantir que l'accés a les disciplines tecnològiques sigui equitatiu de veritat.

Pla d'urgència en l'educació primària i secundària. És imprescindible una intervenció immediata per incidir en el baix atractiu que la tecnologia té per a les nenes i les adolescents. Seria recomanable fer una anàlisi profunda i disposar d'un pla estratègic per fomentar les habilitats digitals i tecnològiques en les nenes que cursen educació primària i secundària. Aquest pla podria incloure un diagnòstic profund de la realitat i hauria d'indicar diferents mesures segons les audiències o els públics: des de la formació dels equips docents per identificar i corregir biaixos de gènere presents en les percepcions sobre les habilitats de les nenes fins a formacions sobre estereotips de gènere a les TIC o **campanyes de comunicació als centres educatius** i entre les **famílies per fomentar les carreres tecnològiques amb exemples i referents locals i internacionals**. L'objectiu no és només que més nenes es plantegin estudiar disciplines STEM, sinó garantir que no trobin barreres estructurals ni culturals que les desincentivin abans de plantejar-s'ho i tot.

Pla d'urgència per a la formació professional. Les formacions professionals suposen una alternativa educativa clau, especialment en l'àmbit tecnològic, on podrien contribuir a reduir la manca de dones professionals TIC. No obstant això, la presència de dones en aquests estudis és alarmantment baixa, sobretot en els graus mitjans, on en l'actualitat només representen el **7,6 %** de l'alumnat. Per revertir aquesta situació, és fonamental implementar mesures específiques que incentivin la seva participació i que estiguin alineades amb les iniciatives ja proposades per a l'educació primària i secundària. És im-

prescindible fer un **seguiment detallat de les matriculacions en TIC en els graus mitjans**, monitorar l'evolució de la presència femenina i identificar les barreres que dificulten l'accés de les estudiants a aquests itineraris. Per incrementar aquestes xifres, cal implementar accions concretes com ara **beques i ajuts extraordinaris dirigits específicament a noies** per afavorir que accedeixin als graus mitjans i per evitar que els abandonin i **campanyes escolars i de comunicació dirigides a desmuntar estereotips de gènere** en la tria d'aquests estudis.

Pel que fa als **graus superiors de formació professional**, on les dones representen només un **15,4 % de les matrícules**, la seva presència és encara inferior a la dels graus universitaris TIC, cosa que evidencia la necessitat d'accions més específiques per garantir-ne la permanència i la projecció professional en aquest àmbit.

A més de les mesures anteriors, caldria treballar en estratègies o **programes d'orientació personalitzats en els graus mitjans i en el batxillerat** per identificar les estudiants amb habilitats en pensament computacional i fomentar-ne la transició a formacions TIC. Per aconseguir un canvi estructural i sostenible, aquestes accions s'han d'implementar de manera coordinada entre les administracions públiques, els centres educatius i el sector empresarial, garantint que la formació professional es converteixi en una via d'accés real i efectiva per a les dones.

Pla d'urgència universitària. Les institucions educatives de gran part del món estan dissenyant accions per capgirar el baix percentatge d'especialistes TIC matriculades a la universitat, cosa que determina en gran mesura la baixa presència de dones en entorns laborals TIC. Mentre les polítiques educatives no canvien, els centres universitaris no podran absorbir la demanda d'estudiants que el mercat laboral requereix. Per incrementar un 10 % la presència de perfils universitaris femenins entre els especialistes TIC en els pròxims 10 anys, es requereixen una acció pública imminent i una inversió en recursos d'educació que inclourien: incrementar el professorat universitari i altres recursos necessaris perquè les dones tinguin més places i treballar de manera més intensa les vocacions STEM amb perspectiva de gènere.

La UE ha cridat l'atenció a alguns països membres i els ha demanat que amplien l'oferta formativa augmentant el nombre de places universitàries TIC (Martín, 2024). Sembla incoherent que, donada la necessitat d'incorporar més

persones formades en el camp de l'enginyeria informàtica, no existeixin reformes que permetin l'entrada de futurs perfils professionals en aquests camps i promocionin l'entrada de més dones a través de programes d'inserció com beques extraordinàries, ajuts, quotes o altres estratègies. A manera d'exemple, el grau en Enginyeria Informàtica impartit per la FIB/UPC, que és el més sol·licitat del seu àmbit a Catalunya, ha rebut un total de 581 sol·licituds en primera preferència per a una oferta de 360 places. Això també passa en altres graus TIC de la FIB, on s'han demanat 3.263 places i només se n'han pogut donar 500. Malgrat la demanda significativa i l'interès creixent per estudiar carreres TIC, hi ha un dèficit entre l'oferta i la demanda i també una manca de mesures efectives per promoure la participació de dones en aquests camps. Aquest desajust posa de manifest una necessitat urgent de reformes per garantir que més persones, especialment de gènere femení, tinguin accés a l'educació TIC i, per tant, al món laboral tecnològic. Cal iniciar aquest pla com més aviat millor, ja que els resultats d'aquestes reformes es començaran a veure a partir del cinquè any de la seva posada en marxa.

Davant d'aquesta disparitat, una opció viable i estratègica és reconsiderar els criteris d'accés al sector TIC i plantejar-se incrementar en un percentatge alt les places TIC en graus universitaris els cinc anys vinents, a més de monitorar els indicadors de seguiment (percentatges de dones matriculades i titulades) i assignar responsabilitats clares a les institucions educatives.

Pla urgent de sensibilització per trencar estereotips de gènere en les TIC

En un context en què el consum digital és omnipresent, **les campanyes de sensibilització en entorns digitals són una eina fonamental per combatre els estereotips de gènere a les TIC** i neutralitzar les narratives esbiaixades que perpetuen la visió de la tecnologia com un sector masculí. Les narratives que es difonen a través de TikTok, Twitch, Instagram, YouTube i altres plataformes digitals tenen un gran impacte en la construcció d'aspiracions professionals i en la percepció de competències tècniques entre la població jove. En aquest sentit, **les aliances amb els canals digitals dels mitjans de comunicació públics són clau** per garantir que aquestes iniciatives tinguin un impacte estructural i no depenguin exclusivament d'accions privades aïllades. Els mitjans públics tenen la capacitat d'arribar a grans audiències i poden actuar com a agents de canvi en la representació de les dones a les TIC.

A més, es proposa la **creació d'una taula transversal de treball** que inclogui membres de diferents àmbits visuals, publicitaris, creatius, cinematogràfics i televisius, així com representants de l'àmbit tecnològic i educatiu. Aquest grup hauria de tenir l'objectiu d'**analitzar els imaginaris visuals actuals sobre la tecnologia i proposar estratègies per corregir-ne els biaixos** i avançar vers una representació més diversa, inclusiva i equitativa.

Aquest pla de sensibilització podria incloure accions concretes com la **producció de contingut audiovisual** per a plataformes digitals i tradicionals que presentin les TIC com un espai accessible per a tothom, amb referents femenins i de diversitats de gènere en rols tecnològics clau; les **campanyes digitals a llarg termini** en xarxes socials, amb col·laboració d'influencers, streamers i creadors de contingut per desmuntar els estereotips sobre qui pot treballar en tecnologia; la **inclusió de narratives tecnològiques en programes infantils i juvenils** per normalitzar la presència de DonesTIC en aquest àmbit des de la infància; la **revisió i actualització de la publicitat i els continguts dels mitjans de comunicació** per garantir una representació equilibrada i diversa de les persones que treballen en els àmbits TIC, i el **desenvolupament de campanyes institucionals sostingudes en el temps** impulsades per les administracions públiques i en col·laboració amb empreses del sector per assegurar la continuïtat i l'impacte de les accions.

Aquest pla de sensibilització **ha de ser una estratègia de mitjà i llarg termini** que permeti **redefinir la percepció de la tecnologia** i contrarestar les narratives excloents que s'han consolidat en la cultura digital i en l'imaginari col·lectiu. El repte no és només incrementar la presència de dones en el sector TIC, sinó garantir que el seu accés i la seva vida laboral es desenvolupin en un entorn **lliure de prejudicis, obert i igualitari**.

Les noves polítiques negacionistes de la diversitat i la inclusió de l'era Trump podrien tenir un impacte significatiu en les iniciatives de diversitat, equitat i inclusió (DEI) que la indústria tecnològica ha promogut en els últims deu anys. Seria recomanable monitorar l'impacte d'aquestes polítiques en el sector i avaluar si es produeix un retrocés en les conquestes assolides en matèria de diversitat i inclusió, així com prendre mesures preventives en cas necessari.

Cap a un canvi real: acció coordinada i compromís compartit

Els desafiaments identificats en aquest informe posen de manifest la necessitat urgent d'adoptar mesures concretes per corregir les desigualtats persistents en el sector TIC. La manca de referents, els biaixos de percepció, la baixa retenció de talent femení i la invisibilització de la contribució de les dones i les persones de gènere divers en l'àmbit tecnològic no són circumstàncies fortuïtes, sinó el resultat d'una estructura de mercat i de polítiques que encara no han incorporat plenament la diversitat com a eix estratègic.

No podem continuar esperant que els canvis es produeixin espontàniament. Cal actuar ara i fer-ho des de tots els fronts: educació, mercat laboral, polítiques d'igualtat, inversió en startups i narratives culturals. És fonamental establir mecanismes de seguiment rigorosos per garantir que els esforços es tradueixin en resultats tangibles.

Aquest canvi només serà possible mitjançant **una col·laboració estreta entre els sectors públic i privat** que asseguri que les polítiques d'inclusió es tradueixen en transformacions reals a les empreses i a les institucions educatives. Només si el conjunt de la societat —des de les administracions fins a les corporacions tecnològiques i la societat civil— assumeix aquest repte com una prioritat estratègica, podrem construir un ecosistema TIC que reflecteixi la diversitat del talent que realment hi ha a la nostra societat. **El futur de la tecnologia passa per la diversitat, i el moment d'actuar és ara.**

Referències bibliogràfiques

Accenture & Girls Who Code. (2020). Resetting Tech Culture.

Recuperat de: <https://n9.cl/2hfnn>

AnitaB.org. (2023). Top Companies for Women Technologists 2023 Results.

Recuperat de: <https://n9.cl/glypm>

Atomico. (2023). State of European Tech 2023.

Recuperat de: <https://n9.cl/1x11x8>

Benson, A., Li, D., & Shue, K. (2022). "Potential" and the gender promotion gap.

Recuperat de: <https://n9.cl/5q26y>

Bian, L., Leslie, S.-J., & Cimpian, A. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. *Science*, 355 (6323), 389–391.

Recuperat de: <https://doi.org/10.1126/science.aah6524>

Blumberg, S., Krawina, M., Mäkelä, E., & Soller, H. (2023). Women in tech: The best bet to solve Europe's talent shortage. McKinsey & Company.

Recuperat de: <https://n9.cl/eak11h>

Boston Consulting Group & SISTA. (2023). Women-led startups losing across the board: From creation to funding, in all key European markets. 4th SISTA x BCG barometer on gender parity for startup creation & funding, covering 5 European countries: France, UK, Germany, Spain, Sweden.

Recuperat de: <https://n9.cl/7kdj94>

Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor. (2022). Occupational Outlook Handbook: Software Developers.

Recuperat de: <https://n9.cl/pug38i>

Cambra de Comerç de Barcelona. (2022). Només un 11% del sector TIC ha registrat el pla d'igualtat, sent obligatori.

Recuperat de: <https://n9.cl/tb00o>

Carta. (2023). Gender gap by sector 2023.

Recuperat de: <https://n9.cl/1330c>

Cobrerros Vicente, L., Galindo, J., & Raigada, T. (2024). Mujeres en STEM: Desde la educación básica hasta la carrera laboral. EsadeEcPol–Center for Economic Policy.

Recuperat de: <https://n9.cl/drcil>

Comisión Europea, Dirección General de Redes de Comunicación, Contenido y Tecnologías & Iclaves. (2018). Women in the digital age : executive summary. Publications Office.

Recuperat de: <https://n9.cl/j9pvt>

Cvencek, D., Meltzoff, A. N., & Greenwald, A. G. (2011). Math-gender stereotypes in elementary school children. Child Development, 82 (3), 766–779.

Recuperat de: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01529.x>

Dealroom. (2023). Supernovas: The landscape of women-founded scaleups and investors in Europe.

Recuperat de: <https://n9.cl/5k9yd>

Deloitte Insights. (2022). Women in tech are cracking the industry's glass ceiling, achieving double-digit gains in leadership roles.

Recuperat de: <https://n9.cl/mnits1>

Deloitte. (2024). Women @ Work 2024: A Global Outlook. Deloitte Global.

Recuperat de: <https://n9.cl/wcy8v>

Deloitte. (2024). Women in the Boardroom: A Global Perspective (8ª ed.). Deloitte Global Boardroom Program.

Recuperat de: <https://n9.cl/wdivvw>

Departament de Recerca i Universitats. (2023) Estadística de les universitats. Generalitat de Catalunya.

Recuperat de: <https://n9.cl/9lldi>

Departament d'Educació i Formació Professional. (2024). Estadística de l'ensenyament. Generalitat de Catalunya.

Recuperat de: <https://n9.cl/sqj1f>

Developer Nation. (2023). State of the Developer Nation 25th Edition Q3 2023.

Recuperat de: <https://n9.cl/yst1z>

Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, V., & Prince, S. (2020). Diversity wins: How inclusion matters. McKinsey & Company.

Recuperat de: <https://n9.cl/whepo>

Dos Santos, T., & Ruiz de Alda, T. (2022). Mujeres tecnólogas en España. DigitalFems.

Recuperat de: <https://digitalfems.org/mujeres-tecnologas-en-espana-informe-2022/>

Dowd, K. (2024). A sector-by-sector guide to the gender gap among startup founders. Carta.

Recuperat de: <https://n9.cl/1330c>

ESG_VC, & British Venture Capital Association. (2023). Turning intention into action: 2023 research and trends.

Recuperat de: <https://n9.cl/5tr52>

European Commission. (2021). EU launches Women TechEU pilot to put women at the forefront of deep tech.

Recuperat de: <https://n9.cl/fucvs4>

European Commission. (2024). Women Digital Scoreboard 2024.

Recuperat de: <https://n9.cl/6pd2fv>

Eurostat. (2024a). Employed ICT specialists by sex.

Recuperat de: <https://n9.cl/r3152>

Eurostat. (2024b). More people employed in ICT in the EU in 2023.

Recuperat de: <https://n9.cl/eonx7>

Eurostat. (2024c). ICT education – a statistical overview.

Recuperat de: <https://n9.cl/kefnmv>

Eurostat. (2024d). Women graduates in tertiary education in STEM fields.

Recuperat de: <https://n9.cl/03qs6>

Female Founders. (2023). Navigating the 2023 Funding Landscape: Female Founders in the DACH Startup Ecosystem.

Recuperat de: <https://n9.cl/7rr6r>

Generalitat de Catalunya & ACCIÓ. (2024). Anàlisi de l'ecosistema startup a Catalunya 2023. Generalitat de Catalunya.

Recuperat de: <https://n9.cl/sluqn>

Goulas, S., Gunawardena, B. N., Megalokonomou, R., & Zenou, Y. (2024). Gender role models in education (CESifo Working Paper No. 11330). CESifo.

Recuperat de: <https://n9.cl/wpzkwe>

Institut d'Estadística de Catalunya. (2024). Població a 1 de gener. Per sexe i grups d'edat. Catalunya.

Recuperat de: <https://n9.cl/dw9hd>

Martín, M. (2024). La UE pide a España que forme a 1,5 millones de empleados en perfiles tecnológicos en seis años. El País.

Recuperat de: <https://n9.cl/0kx7ja>

McKinsey & Company. (2024). Women in the workplace 2024: Key findings & takeaways.

Recuperat de: <https://n9.cl/hdqq6>

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2024). Estudiantes matriculados en Grado y Ciclo. UNIVbase.

Recuperat de: <https://n9.cl/mlrkl>

MIT Sloan, University of Minnesota, & Yale University. (2022). "Potential" and the gender promotion gap.

Recuperat de: <https://n9.cl/5q26y>

Mobile World Capital. (2024). Digital Talent Overview 2024.

Recuperat de: <https://n9.cl/5p2qh>

Observatori del Treball i Model Productiu. (2024). El treball en el sector TIC: 4t trimestre 2024. Generalitat de Catalunya.

Recuperat de: <https://n9.cl/ksz1q0>

Observatori Dona, Empresa i Economia (Odee) de la Cambra de Comerç de Barcelona. (2024). Presència de dones en consells d'administració i càrrecs directius a les empreses de Catalunya, 2024.

Recuperat de: <https://n9.cl/tjb7e>

OECD. (2024). OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 2): Strengthening Connectivity, Innovation and Trust. OECD Publishing.

Recuperat de: <https://doi.org/10.1787/3adf705b-en>

Rutkowski, C. (2023). Why Women Are Lagging In Tech Leadership—and How To Change That. Forbes.

Recuperat de: <https://n9.cl/p2p1v>

Silicon Valley Bank. (2020a). 2020 Global Startup Outlook Report.

Recuperat de: <https://n9.cl/7sbfq>

Silicon Valley Bank. (2020b). Women in US technology leadership 2020.

Recuperat de: <https://n9.cl/72twe>

Skillsoft. (2024). Women In Tech Report 2024.

Recuperat de: <https://n9.cl/lpo4x>

Statista. (2022). Share of female-led startups 2019.

Recuperat de: <https://n9.cl/vrpiy>

UN Women. (2023). CSW67 agreed conclusions: Advance unedited version.

Recuperat de: <https://n9.cl/qu9mv>

UNESCO. (2024). Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2024, informe sobre género: la tecnología en los términos de ellas.

Recuperat de: <https://n9.cl/2ain6>

Universitat Politècnica de Catalunya. (2023). Indicadors QC de centres, grau i màster. Portal d'Indicadors i dades estadístiques.

Recuperat de <https://n9.cl/tvi78>

Walsh, S. (2023). New Study Shows Just 10% of Global Company Founders on Crunchbase are Women. Bright Data.

Recuperat de: <https://n9.cl/9s7fp>

WomenTech Network. (2024). Women in tech stats.

Recuperat de: <https://n9.cl/72l4ub>

World Economic Forum. (2023). Global Gender Gap Report 2023.

Recuperat de: <https://n9.cl/oe8ao>

World Economic Forum. (2024). Global Gender Gap Report 2024.

Recuperat de: <https://n9.cl/3pl0s>

Annex I: Metodologies del II Baròmetre de la DonaTIC

La metodologia aplicada en el capítol «Context global, europeu i nord-americà sobre la presència de dones en el sector TIC» ha estat una anàlisi de dades secundàries recollides de fonts i informes internacionals per poder comparar la presència de dones en els àmbits TIC en el context internacional, europeu i nord-americà. Totes les fonts estan referenciades i hipervinculades. Destaquem les dades d'Eurostat i les seves definicions sobre especialista professional TIC.

D'altra banda, s'han incorporat metodologies com la ràtio de bretxa de gènere en la transició al lideratge. En anglès, aquesta ràtio es coneix com a Drop to the Top, terme que fa referència a la pèrdua relativa de representació femenina a mesura que s'avança des dels rols d'entrada fins a les posicions de lideratge. Aquest indicador avalua la desigualtat en les oportunitats de promoció professional que afronten les dones en comparació amb els homes. La fórmula per calcular l'indicador és: percentatge de dones en lideratge de dones en rols d'entrada dividit entre el percentatge de dones en rols d'entrada. L'indicador avalua la desigualtat en el progrés professional (mostra com la representació femenina disminueix a mesura que s'avança cap a posicions de poder) i l'impacte de les barreres estructurals (identifica indústries on les dones fan front a més desafiaments a l'hora d'accedir al lideratge), a més de comparar sectors per poder observar en quins hi ha una desigualtat de gènere més acusada.

La metodologia aplicada en el capítol «Accés a la carrera professional a les TIC» prové de les dades actualitzades de 2023-2024 del Departament d'Educació i Formació Professional, del Departament de Recerca i Universitats de la Generalitat de Catalunya, de les dades fins al curs 2022-2023 del Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU) i de dades de l'Eurostat. També s'han consultat les dades del portal de dades de la UPC.

La metodologia de l'enquesta del II Baròmetre de la DonaTIC. La metodologia emprada per a l'estudi quantitatiu ha estat, en primer lloc, el disseny d'una enquesta adreçada als professionals del sector tecnològic. A través d'aquestes respostes, la investigació quantitativa ha dut a terme una enquesta en línia.

Una mostra representativa de l'ecosistema TIC català de 1.537 persones professionals ha participat vàlidament a l'enquesta. Per a l'anàlisi dels resultats, s'han considerat exclusivament les 804 respostes que fan referència directa a

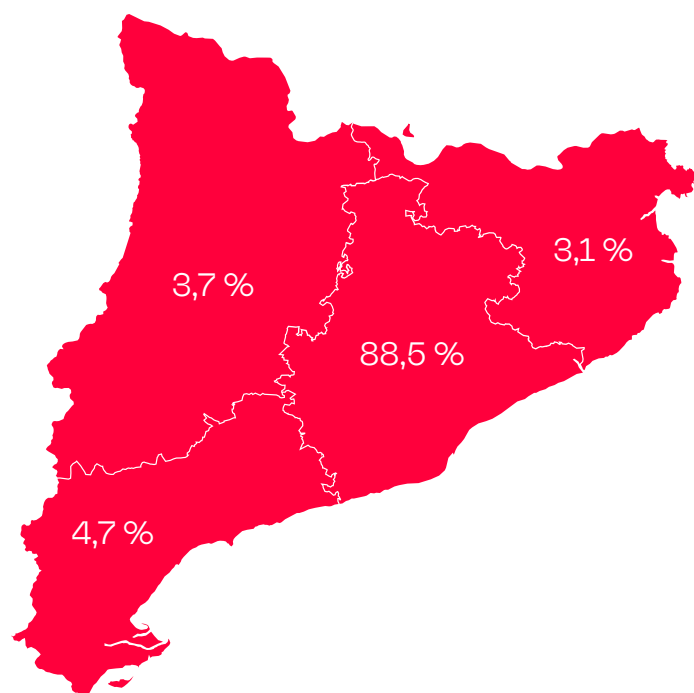
professionals d'empreses TIC. També es va dissenyar un qüestionari específic pels perfils de Recursos Humans de més de 100 empreses del sector TIC. Per assolir un grau de visibilitat més gran, la recerca ha tingut el suport de diferents entitats i associacions professionals que han ajudat activament en la difusió de l'enquesta mitjançant diferents comunicats, enviaments per correu electrònic i publicacions a pàgines web i xarxes socials.

Els grups professionals segons els quals s'han plantejat els blocs de preguntes específiques són els següents:

- Departaments de recursos humans d'empreses tecnològiques.
- Àrees tècniques i càrrecs directius d'empreses tecnològiques.

Pel que fa als subsectors que integren el sector tecnològic, destaca un any més la consultoria tecnològica i de sistemes amb el percentatge més elevat d'empreses, seguida pel servei de desenvolupament web i disseny de llocs web, manteniment i suport de software.

Pel que fa a la distribució territorial de les empreses TIC de la mostra d'aquest Baròmetre, la participació es concentra principalment a la ciutat de Barcelona, amb un 88,5 % de les persones enquestades.



Les fitxes tècniques de la fase quantitativa són les següents:

Fitxa tècnica de la investigació – Empreses tecnològiques

- Tècnica: qüestionari en línia amb reforç telefònic
- Durada del qüestionari: entre 10 i 20 minuts
- Dates del treball de camp: 5 de febrer – 25 de març de 2024
- Dimensió de la mostra: 804 enquestes vàlides
- Error de mostratge: 5 % d'error de mostratge amb un nivell de confiança del 95%

Fitxa tècnica de la investigació – Empreses no tecnològiques

- Tècnica: qüestionari en línia amb reforç telefònic
- Durada del qüestionari: entre 10 i 20 minuts
- Dates del treball de camp: 5 de febrer – 25 de març de 2024
- Dimensió de la mostra: 733 enquestes vàlides
- Error de mostratge: 5 % d'error de mostratge amb un nivell de confiança del 95%

Equip de treball i recerca

Les tasques que han permès l'elaboració del present informe les han fet professionals multidisciplinaris del Cercle Tecnològic de Catalunya.

L'equip de treball d'aquesta edició del Baròmetre l'han format les següents persones (per ordre alfabètic):

- Aida Corón, Cercle Tecnològic
- Andreu Sierra, Cercle Tecnològic
- Bea Abbad, Cercle Tecnològic
- Carla Gorina, Cercle Tecnològic
- Cristina Colomé, Cercle Tecnològic
- Hèctor Gámez, Cercle Tecnològic
- Marc Vilajosana, Cercle Tecnològic
- María Pérez, Cercle Tecnològic
- Oriol Quintana, Cercle Tecnològic
- Patricia Celma, Cercle Tecnològic
- Sandra Collado, Cercle Tecnològic
- Sònia Cañizares, Cercle Tecnològic
- Susana Prado, Cercle Tecnològic
- Xavier Sellarès, Cercle Tecnològic
- Thais Ruiz de Alda, Digitalfems

Annex II: Metodologies del II Baròmetre de la DonaTIC

A continuació es detallen les preguntes que van formar part de l'enquesta del II Baròmetre DonaTIC.

ENQUESTA PER A RECURSOS HUMANS TIC

P1. En quina de les següents àrees està especialitzada l'empresa on trebal·leu?

- Desenvolupament i disseny d'aplicacions mòbils
- Xarxes socials i plataformes digitals
- Ciberseguretat i protecció de dades
- Internet de les coses (IoT)
- Computació en el núvol i serveis de cloud computing
- Big data i anàlisi de dades
- Solucions de pagament electrònic i e-commerce
- Realitat augmentada i realitat virtual
- Automatització i robòtica industrial
- Blockchain
- Serveis tècnics i suport informàtic
- Desenvolupament i manteniment de software
- Consultoria tecnològica i de sistemes
- Educació i e-learning
- Economia de l'espai (newspace)
- Altres (si us plau, especifiqueu)

P2. Com ha canviat la mida de l'equip de l'empresa on trebal·leu durant l'any 2023?

1. Hem incrementat significativament la plantilla
2. Hem fet una lleugera ampliació de la plantilla
3. Hem mantingut la mateixa quantitat de persones treballadores
4. Hem reduït lleugerament el nombre de persones treballadores
5. Hem fet una reducció significativa de la plantilla

P3. Quantes persones es van a incorporar a l'empresa l'any 2023?

Indiqueu quantes persones

P4. D'aquest total, quantes van ser dones?

1. Menys del 10 %
2. Entre el 10 i el 25 %

3. Entre el 26 i el 50 %
4. Entre el 51 i el 75 %
5. Més del 75 %

P5. Quantes persones van deixar l'equip de l'empresa l'any 2023?

Indiqueu quantes persones

P6. D'aquest total, quantes van ser dones?

1. Menys del 10 %
2. Entre el 10 i el 25 %
3. Entre el 26 i el 50 %
4. Entre el 51 i el 75 %
5. Més del 75 %

P7. Quins són els plans de la vostra empresa respecte a l'ampliació o reducció de l'equip per a l'any 2024?

1. Preveiem contractar més professionals
2. Mantindrem la plantilla actual sense canvis
3. Preveiem reduir la mida de l'equip

P8. Quantes persones aproximadament es preveu incorporar a l'equip de l'empresa aquest any 2024?

Indiqueu el nombre de persones

P9. D'aquest total, quantes seran dones?

1. Menys del 10 %
2. Entre el 10 i el 25 %
3. Entre el 26 i el 50 %
4. Entre el 51 i el 75 %
5. Més del 75 %

P10. Quines són les principals àrees d'expertesa que necessita contractar l'empresa on trebal·leu?

- Intel·ligència artificial
- Internet de les coses (IoT)
- Impressió 3D
- Blockchain

- Visió per computador
- Desenvolupament web
- Desenvolupament d'aplicacions mòbils
- Disseny d'experiència d'usuari (UX) i interfície d'usuari (UI)
- Integració de CRM i ERP
- Consultoria Agile/Scrum
- Computació en el núvol
- Ciberseguretat
- Intel·ligència de negoci
- Big data
- Desenvolupament d'APIS
- Tecnologia 5G
- Innovacions en l'economia de l'espai (newspace)
- Altres

P11. Quantes persones es preveu que deixin l'equip de l'empresa l'any 2024?

Indiqueu el nombre de persones

P12. D'aquest total, quantes seran dones?

1. Menys del 10 %
2. Entre el 10 i el 25 %
3. Entre el 26 i el 50 %
4. Entre el 51 i el 75 %
5. Més del 75 %
6. No es preveu que cap persona deixi l'equip

P13. Quin percentatge de l'empresa teletreballa?

1. Menys del 10 %
2. Entre el 10 i el 25 %
3. Entre el 26 i el 50 %
4. Entre el 51 i el 75 %
5. Més del 75 %

P14. Quants dies a la setmana teletreballen aquestes persones?

1. 1 dia a la setmana
2. 2-3 dies a la setmana
3. +3 dies a la setmana

P15. Quina és la vostra preferència respecte a la modalitat de treball?

1. Prefereixo treballar sempre a l'oficina
2. Prefereixo un model híbrid (combinació de teletreball i treball en oficina)
3. Prefereixo treballar sempre des de casa (teletreball)
4. No tinc cap preferència específica

P16. Assenyaleu en quin grau s'apliquen les següents mesures a l'empresa on trebal·leu.

Sovint/ Ocasionalment/ Poc Sovint/ Mai

- Oportunitats de formació i desenvolupament professional
- Reconeixement i valoració de la feina feta
- Oportunitats de promoció dins l'empresa
- Flexibilitat horària o teletreball
- Accés a tecnologia i eines actualitzades
- Capacitat d'influir en decisions importants dintre del projecte o l'equip
- Formació i actualitzacions tècniques periòdiques

P17. Quina és la vostra percepció sobre l'impacte de la fuga de talent en el sector tecnològic?

1. No es detecta cap fuga de talent en el sector
2. La fuga de talent existeix, però el seu impacte en el sector TIC català és mínim
3. La fuga de talent és intensiva i representa un motiu de preocupació significativa per al sector

P18. Quins considereu que són els principals factors que impulsen la fuga de talent? Seleccionen una o més de les opcions següents i, si ho creieu convenient, afegiu detalls addicionals en l'opció "altres".

1. Condicions laborals insatisfactòries (salari, horaris, etc.) en comparació amb altres països
2. Falta d'oportunitats de creixement professional i formació
3. Contractació activa per part d'empreses estrangeres
4. Altres (si us plau, especifiqueu)

P19. Quines estratègies considereu més efectives per retenir els talents clau en el sector tecnològic?

1. Millora de les condicions laborals (salari, beneficis, equilibri treball-vida personal)
2. Oportunitats de creixement professional i formació contínua
3. Creació d'un entorn de treball més innovador i desafiant
4. Foment de la cultura empresarial i el sentit de pertinença
5. Flexibilitat laboral (teletreball, horaris flexibles, etc.)
6. Altres (si us plau, especifiqueu)

P20. Indiqueu el grau d'acord o desacord (on 0 és gens d'acord i 10 totalment d'acord) amb la següent afirmació: la captació, formació i retenció del talent en l'àmbit TIC ha estat l'element clau per al negoci de la meva empresa.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

P21. Durant l'últim any, s'han portat a terme promocions internes dins de la vostra empresa?

1. Sí
2. No

P22. Quantes persones treballadores han estat internament promocionades dins de la vostra empresa?

Indiqueu quantes persones

P23. Quin percentatge d'aquestes promocions correspon a dones?

1. Menys del 10 %
2. Entre el 10 i el 25 %
3. Entre el 26 i el 40 %
4. Entre el 41 i el 50 %
5. Entre el 51 i el 75 %
6. Més del 75 %

P24. De les dones professionals TIC de l'empresa que han gaudit de permís de maternitat durant l'any anterior, quantes han continuat treballant a l'empresa?

1. Totes hi han continuat
2. La majoria hi ha continuat

3. Algunes hi han continuat
4. Cap hi ha continuat

P25. Heu observat, en la vostra empresa, diferències salarials entre homes i dones en posicions equivalents?

1. Sí
2. No

P26. L'empresa disposa d'un pla d'igualtat amb terminis definits per corregir diferències laborals entre homes i dones?

1. Sí, tenim un pla amb terminis definits
2. No, però estem planificant implementar-lo
3. No tenim cap pla d'igualtat

P27. Actualment, qui ocupa el càrrec de Direcció General (o un càrrec equivalent) en l'empresa?

- Una dona
- Un home
- Una persona no binària

P28. Quina representació de dones hi ha en el Consell d'Administració de l'empresa?

1. No hi ha cap dona
2. Menys del 25 %
3. Entre el 25 i el 50 %
4. Més del 50 %
5. Totes són dones

ENQUESTA PER A RECURSOS HUMANS (EMPRESA NO TIC AMB DEPARTAMENT TIC)

P1. Indiqueu el sector o sectors d'activitat als quals pertany la vostra empresa. Si la vostra organització opera en més d'un àmbit, seleccioneu totes les opcions aplicables o especifiqueu-ho en 'Altres'.

1. Agricultura, ramaderia i pesca
2. Indústria
3. Producció, distribució o subministrament d'energia o aigua
4. Administració pública
5. Tercer sector / sector social
6. Serveis (consultoria, banca, educació, assegurances, sanitat, transport...)
7. Comerç (botigues, restaurants, hotels, perruqueries, gimnàs...)
8. Sector lleure i cultura (museus, teatres, fires...)
9. Construcció/arquitectura
10. Altres (especifiqueu)

P2. Indiqueu el nombre total de persones treballadores del departament TIC de la vostra empresa.

1. Una sola persona
2. Entre 2 i 5 persones
3. Entre 6 i 10 persones
4. Entre 11 i 50 persones
5. Més de 50 persones

P3. D'aquest total, quantes dones hi ha?

1. Menys del 10 %
2. Entre el 10 i el 25 %
3. Entre el 26 i el 50 %
4. Entre el 51 i el 75 %
5. Més del 75 %

P4. Per quins motius la vostra empresa ha desenvolupat l'àrea TIC amb un equip intern de professionals?

1. L'àrea TIC es considera clau i estratègica per retenir el coneixement dins de la companyia

2. Les solucions disponibles en el mercat no cobreixen adequadament les necessitats específiques de la nostra empresa
3. El cost de subcontractar serveis TIC externs no s'ajusta al pressupost o a les expectatives financeres de la companyia
4. Hem tingut experiències negatives amb la contractació externa de serveis TIC en el passat
5. Altres motius (si us plau, especifiqueu)

P5. En quines de les següents àrees està especialitzat el departament TIC intern de l'empresa on treballeu?

- Mobilitat
- Aplicacions mòbils
- Xarxes socials
- Ciberseguretat
- Internet de les coses (IoT)
- Informàtica distribuïda i Cloud Computing
- Big data i anàlisi de dades
- Mitjans de pagament / e-commerce
- Realitat augmentada i/o realitat virtual
- Automatització industrial
- Blockchain
- Educació i e-learning
- Suport i manteniment TIC, ofimàtica o programació bàsica
- Altres (si us plau, especifiqueu)

P6. Com descriuríeu els canvis en la plantilla del departament TIC de la vostra empresa al llarg de l'any 2023?

1. Augment significatiu (>20 %)
2. Augment moderat (10 % - 20 %)
3. Augment lleuger (0 % - 10 %)
4. Sense canvis
5. Reducció lleugera (0,1 % - 10 %)
6. Reducció moderada (10 % - 20 %)
7. Reducció significativa (>20 %)

P7. D'aquest total, quantes van ser dones?

1. Menys del 10 %
2. Entre el 10 i el 25 %
3. Entre el 26 i el 50 %
4. Entre el 51 i el 75 %
5. Més del 75 %

P8. Quins són els plans de la vostra empresa respecte a l'ampliació o reducció de l'equip TIC per a l'any 2024?

1. Preveiem contractar més professionals
2. Mantindrem la plantilla actual sense canvis
3. Preveiem reduir la mida de l'equip

P9. Quantes persones aproximadament es preveu incorporar a l'equip TIC de l'empresa aquest any 2024?

Indiqueu el nombre de persones

P10. D'aquest total, quantes seran dones?

1. Menys del 10 %
2. Entre el 10 i el 25 %
3. Entre el 26 i el 50 %
4. Entre el 51 % i el 75 %
5. Més del 75 %

P11. Quin o quins perfils professionals del camp de les TIC necessita contractar l'empresa on trebal·leu?

- Intel·ligència artificial
- Internet de les coses (IoT)
- Suport i manteniment TIC, ofimàtica o programació bàsica
- Impressió 3D
- Blockchain
- Visió per computador
- Desenvolupament web
- Desenvolupament d'aplicacions mòbils
- Disseny d'experiència d'usuari (UX) i interfície d'usuari (UI)
- Integració de CRM i ERP
- Consultoria Agile/Scrum

- Computació en el núvol
- Ciberseguretat
- Intel·ligència de negoci
- Big data
- Desenvolupament d'APIS
- Tecnologia 5G
- Innovacions en l'economia de l'espai (newspace)
- Altres

P12. Quantes persones van deixar l'equip de l'empresa l'any 2023?

Indiqueu quantes persones

P13. D'aquest total, quantes van ser dones?

1. Menys del 10 %
2. Entre el 10 i el 25 %
3. Entre el 26 i el 50 %
4. Entre el 51 i el 75 %
5. Més del 75 %

P14. En una escala de 0 a 10, on 0 significa 'extremadament difícil' i 10, 'extremadament fàcil', com valoraríeu la facilitat amb què la vostra empresa ha pogut trobar professionals del sector TIC?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

P15. Considereu que la resta del personal de l'empresa on treballeu disposa de competències adaptades a l'era digital?

1. No, es treballa de manera molt tradicional
2. Només el personal del departament TIC
3. Només el personal més jove
4. Sí, tothom treballa de manera adaptada a l'era digital

P16. L'empresa on treballeu proporciona formació en competències tecnològiques a la resta de professionals?

1. Sí, de manera generalitzada
2. Sí, però només a càrrecs/departaments específics
3. No

P17. Indiqueu com gestiona els següents serveis TIC la vostra empresa.

'Internament', 'Empresa TIC externa' o 'No necessitem aquest servei' per a cada ítem.

- Desenvolupament de software (aplicacions, web, apps, etc.)
- Gestió de xarxes socials
- Ciberseguretat
- Servei de reparació i manteniment
- Integració de sistemes
- Altres serveis (especifiqueu)

P18. En una escala de 0 a 10, on 0 és 'molt insatisfet' i 10, 'molt satisfet', com valoraríeu la vostra satisfacció general amb els serveis rebuts per l'empresa externa que gestiona els següents serveis TIC? (Aquesta pregunta apareix només per als serveis marcats com a gestionats per empreses externes en la pregunta anterior.)

- Desenvolupament de software (aplicacions, web, apps, etc.)
- Gestió de xarxes socials
- Ciberseguretat
- Servei de reparació i manteniment
- Integració de sistemes
- Altres serveis (especifiqueu)

P19. Quin percentatge de tota l'empresa teletreballa?

1. Menys del 10 %
2. Entre el 10 i el 25 %
3. Entre el 25 i el 50 %
4. Entre el 50 i el 75 %
5. Més del 75 %

P20. Quants dies a la setmana teletreballen?

1. 1 dia a la setmana
2. 2-3 dies a la setmana
3. +3 dies a la setmana

P21. Quina és la vostra preferència respecte a la modalitat de treball?

1. Prefereixo treballar sempre en oficina
2. Prefereixo un model híbrid (combinació de teletreball i treball en oficina)

3. Prefereixo treballar sempre des de casa (teletreball)
4. No tinc preferència específica

P22. De les dones de l'equip TIC de l'empresa que han gaudit de permís de maternitat durant l'any anterior, quantes han continuat treballant a l'empresa?

1. Totes hi han continuat
2. La majoria hi ha continuat
3. Algunes hi han continuat
4. Cap hi ha continuat
5. No hem tingut dones de l'equip TIC amb permís de maternitat

P23. Heu observat, a la vostra empresa, diferències salarials entre homes i dones en posicions equivalents?

1. Sí
2. No

P24. L'empresa disposa d'un pla d'igualtat amb terminis definits per corregir diferències laborals entre homes i dones?

1. Sí, tenim un pla amb terminis definits
2. No, però estem planificant implementar-lo
3. No tenim cap pla d'igualtat

P25. Actualment, qui ocupa el càrrec de Direcció General (o un càrrec equivalent) en l'empresa?

- Una dona
- Un home
- Una persona no binària

P26. Quina representació de dones hi ha en el Consell d'Administració de l'empresa?

1. No hi ha cap dona
2. Menys del 25 %
3. Entre el 25 i el 50 %
4. Més del 50 %
5. Totes són dones

ENQUESTA PER A RECURSOS HUMANS (EMPRESA NO TIC SENSE DEPARTAMENT TIC)

P1. Indiqueu el sector o sectors d'activitat als quals pertany la vostra empresa. Si la vostra organització opera en més d'un àmbit, seleccioneu totes les opcions aplicables o especifiqueu-ho en 'Altres'.

1. Agricultura, ramaderia i pesca
2. Indústria
3. Producció, distribució o subministrament d'energia o aigua
4. Administració pública
5. Tercer sector / sector social
6. Serveis (consultoria, banca, educació, assegurances, sanitat, transport...)
7. Comerç (botigues, restaurants, hotels, perruqueries, gimnàs...)
8. Sector lleure i cultura (museus, teatres, fires...)
9. Construcció/arquitectura
10. Altres (especifiqueu)

P2. En l'empresa on treballeu, quina és la vostra intenció respecte a incorporar professionals dedicats a tasques vinculades a tecnologies de la informació i la comunicació (TIC)?

1. Actualment estem en procés de buscar aquests professionals
2. Preveiem incorporar-los en un futur pròxim
3. No tenim plans de contractar aquests perfils en un futur

P3. Quantes persones aproximadament es preveu incorporar a tasques vinculades a tecnologies de la informació i la comunicació (TIC)?

Indiqueu el nombre de persones

P4. D'aquest total, quantes seran dones?

1. Menys del 10 %
2. Entre el 10 i el 25 %
3. Entre el 26 i el 50 %
4. Entre el 51 % i el 75 %
5. Més del 75 %

P5. Quins són els principals factors que impulsen la vostra empresa a desenvolupar l'àrea de Tecnologies de la Informació i Comunicació (TIC) amb un equip intern?

1. L'àrea TIC es considera clau i estratègica per retenir el coneixement dins de la companyia
2. Les solucions disponibles en el mercat no cobreixen adequadament les necessitats específiques de la nostra empresa
3. El cost de subcontractar serveis TIC externs no s'ajusta al pressupost o a les expectatives financeres de la companyia
4. Hem tingut experiències negatives amb la contractació externa de serveis TIC en el passat
5. Altres motius

P6. Considereu que el personal de l'empresa on treballeu disposa de competències adaptades a l'era digital?

1. No, es treballa de manera molt tradicional
2. Només el personal del departament TIC
3. Només el personal més jove
4. Sí, tothom treballa de manera adaptada a l'era digital

P7. L'empresa on treballeu proporciona formació en competències tecnològiques a la resta de professionals?

1. Sí, de manera generalitzada
2. Sí, però només a càrrecs/departaments específics
3. No

P8. Indiqueu com gestiona els següents serveis TIC la vostra empresa.

'Internament', 'Empresa TIC externa' o 'No necessitem aquest servei' per a cada ítem.

- Desenvolupament de software (aplicacions, web, apps, etc.)
- Gestió de xarxes socials
- Ciberseguretat
- Servei de reparació i manteniment
- Integració de sistemes
- Altres serveis

P9. En una escala de 0 a 10, on 0 és 'molt insatisfet' i 10 , 'molt satisfet', com valoraríeu la vostra satisfacció general amb els serveis rebuts per l'empresa externa que gestiona els següents serveis TIC? (Aquesta pregunta apareix només per als serveis marcats com a gestionats per empreses externes en la pregunta anterior.)

- Desenvolupament de software (aplicacions, web, apps, etc.)
- Gestió de xarxes socials
- Ciberseguretat
- Servei de reparació i manteniment
- Integració de sistemes
- Altres serveis

P10. Quin percentatge de tota l'empresa teletreballa?

1. Menys del 10 %
2. Entre el 10 i el 25 %
3. Entre el 25 i el 50 %
4. Entre el 50 i el 75 %
5. Més del 75 %

P11. Quants dies a la setmana teletreballen?

1. 1 dia a la setmana
2. 2-3 dies a la setmana
3. +3 dies a la setmana

P12. Quina és la vostra preferència respecte a la modalitat de treball?

1. Prefereixo treballar sempre en oficina
2. Prefereixo un model híbrid (combinació de teletreball i treball en oficina)
3. Prefereixo treballar sempre des de casa (teletreball)
4. No tinc preferència específica

P13. Heu observat, a la vostra empresa, diferències salarials entre homes i dones en posicions equivalents?

1. Sí
2. No

P14. L'empresa disposa d'un pla d'igualtat amb terminis definits per corregir diferències laborals entre homes i dones?

1. Sí, tenim un pla amb terminis definits
2. No, però estem planificant implementar-lo
3. No tenim cap pla d'igualtat

P15. Actualment, qui ocupa el càrrec de Direcció General (o un càrrec equivalent) en l'empresa?

- Una dona
- Un home
- Una persona no binària

P16. Quina representació de dones hi ha en el Consell d'Administració de l'empresa?

1. No hi ha cap dona
2. Menys del 25 %
3. Entre el 25 i el 50 %
6. Més del 50 %
7. Totes són dones

El Baròmetre DonaTIC 2024 producte de:
Fundació Cercle Tecnològic de Catalunya.

Amb el suport de



**Generalitat
de Catalunya**



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Igualtat
i Feminisme**

DigitalFems

CERCLE
TECNOLOGIC