

—⚡→ BARÒMETRE DE LA DONATICA A CATALUNYA

CERCLE TECNOLÒGIC

Amb el suport de:



I la col·laboració de:



TECNOLOGAS.ORG

ÍNDIX DE CONTINGUTS

Resum executiu.....	3
Introducció.....	6
Indicadors sobre l'adquisició i retenció del talent de les Dones al sector TIC	8
Indicadors sobre perfils i rols tècnics de les Dones al sector TIC.....	13
Polítiques d'Igualtat	15
Cultura inclusiva.....	18
Polítiques d'inclusió i diversitat de gènere.....	22
Perfil de les empreses participants.....	25
Recomanacions per potenciar la diversitat de gènere al teixit d'empreses tic de Catalunya.....	28
Metodologia.....	29
Bibliografia	31
Dataset	33
Annex 1.....	34
Annex 2.....	40

Resum executiu

El Cercle Tecnològic presenta el Baròmetre de la DonaTic, el primer estudi que radiografia la presència de dones tecnòlogues al teixit empresarial i econòmic a Catalunya. Visibilitza la tendència del sector respecte a la diversitat i equitat de gènere de les empreses TIC de Catalunya.

El Baròmetre de la DonaTic recull dades sobre la participació en captació i retenció de talent, les polítiques d'igualtat i diversitat, les polítiques de conciliació i tendències sobre polítiques inclusives. Les dades ens aporten la construcció d'indicadors i/o indexes, com el de la bretxa de gènere o el *Gender Gap Ratio* per mesurar la distància que manca per arribar a la paritat de gènere o igualtat de representació i participació entre homes i dones.

A través de la visió exploratòria de les tendències generals del sector que s'han recollit en el Baròmetre de la DonaTic, es poden explorar aspectes claus de les polítiques de diversitat i inclusió, en un sector clarament masculinitzat. L'ecosistema TIC té l'oportunitat d'identificar els reptes de futur per aconseguir un sector TIC més paritari i inclusiu.

Entre les dades més significatives derivades de les respostes de les empreses participants, destaquem les següents:

- El 37% del total de les noves contractacions dutes a terme durant 2021, van ser dones i només el 36,5% de les persones promocionades internament durant 2021 van ser dones.
- La bretxa de gènere en la captació de talent és de 0,59. La bretxa de gènere a la promoció del talent és de 0,57. Hi ha diferències notables quan les empreses són liderades per dones, ja que la política de contractació ha estat gairebé paritària, a diferència de quan el lideratge és masculí.
- El 25, 4% de les persones que treballen a rols tècnics són dones. En concret:

- El 25,8% de les persones que produeixen, creen o mantenen software són dones, representant una bretxa de gènere del 0,35
 - El 32,7% de les persones que gestionen projectes TIC són dones, representant una bretxa de gènere del 0,49.
 - El 18,7% de les persones que treballen al desenvolupament d'infraestructures TIC són dones. És la bretxa de gènere més destacada, situant-se al 0,22.
- Només un 34,5% de les empreses i organitzacions del sector TIC comparteixen un pla d'igualtat i promoció de les dones i només el 28,8% fa auditories salarials per a identificar les diferències salarials entre homes i dones que desenvolupen un treball equivalent.
 - El 35% de les empreses disposen de programes de suport o ajudes per a la cura de menors, però quan les empreses les lideren dones, aquesta mesura té una penetració més alta. Les dones amb càrrecs de lideratge, posen en marxa més polítiques inclusives que els homes.
 - El 18% de les empreses obliguen els seus directius a rebre formacions per combatre els estereotips de gènere de manera obligatòria.
 - El 26,6% de les empreses disposa de programes de suport a dones a través de programes de mentoria interna, o altres tipus de xarxes de suport.

Les polítiques d'igualtat i diversitat permeten escurçar les bretxes que existeixen en el si de les organitzacions i corregir les desviacions o altres factors que impedeixen la igualtat d'oportunitats entre les persones que treballen en aquestes entitats. Són mesures correctores de biaixos i altres elements que impedeixen aprofitar el talent. En sectors masculinitzats, com és el cas del sector Tic, són eines que eviten actuacions discriminatòries sobre les oportunitats, i afavoreixen la igualtat d'oportunitats dins de les organitzacions.

Potenciar una cultura inclusiva, a través de polítiques d'igualtat i diversitat, és un element clau per a aconseguir una paritat de gènere dintre de les organitzacions. I la cultura inclusiva ha de ser un mandat establert des de posicions superiors. Si les dones han d'augmentar la seva presència dins de les companyies, la

igualtat de gènere ha de ser una prioritat estratègica per a l'equip de lideratge, si no, no serà d'aplicació efectiva.

Entre les recomanacions a destacar, es recalca la importància de disposar de dades desagregades per sexe, com a eina imprescindible per a conèixer i monitorar el grau de presència i evolució de les persones treballadores a l'organització. La mancança d'aquestes dades ha sigut una causa important d'impossibilitat de participació al Baròmetre de la DonaTic per part de moltes empreses. Assolir l'existència de biaixos, i establir una metodologia per revisar-los i corregir-los és la segona recomanació que es presenta. Identificar biaixos, com el que afecta a la revisió anual o el performance bias, és clau per limitar l'efecte del terra enganxós, o de fre en la carrera professional de les dones. Per acabar, la transparència en la promoció de la igualtat i equitat pot convertir-se en un factor inclusiu multiplicador dins de les empreses i la seva cultura corporativa. La cultura inclusiva corporativa té el potencial de convertir les empreses TIC en espais oberts a la innovació propulsada per perspectives diferents, d'oferir productes i serveis tecnològics més complets, i generar un impacte sociolaboral positiu.

Introducció

La societat digital i tecnològica global ens presenta un món ple d'oportunitats i de reptes, sobretot quan es parla de la participació en el mercat de treball i en el progrés econòmic. Institucions com l'ONU¹, l'OCDE², l'Organització Internacional del Treball (ILO)³ o la Comissió Europea⁴ fa anys que alerten sobre la baixa presència laboral i participació de les dones al sector TIC. També estan destinant recursos per monitorar les causes d'aquest fenomen i per dur a terme accions programàtiques amb les quals ampliar la participació en aquesta indústria, motor del futur i de les oportunitats de prosperitat econòmica.

Quantes dones exerceixen rols tècnics? Hi ha diferències en la promoció del talent femení, quan hi ha dones que exerceixen rols de lideratge? El Sector TIC català dona suport a polítiques de diversitat i conciliació? Quins són els indicadors d'esclatxa de gènere més destacats?

Amb la intenció de conèixer quina és la presència i el paper de les dones que treballen a entorns tecnològics a Catalunya, la Comissió de la DonaTic del Cercle Tecnològic ha posat en marxa el Baròmetre de la DonaTic 2022. L'objectiu d'aquest informe és **radiografiar la presència de dones tecnòlogues al teixit empresarial i econòmic a Catalunya i visibilitzar la tendència del sector respecte a la diversitat i equitat de gènere de les empreses TIC de Catalunya.** La diversitat als entorns TIC és un element clau per raons diverses: és un impuls a la innovació, una inversió en retenció del talent, un avantatge competitiu i un motiu per destacar en la competició per la captació de talent.

La importància de recollir dades desagregades per sexe i crear indicadors i índexes per mesurar la situació de la dona a l'àmbit

¹ Innovation for gender equality. United Nations 2019

² Policies and Practices to Promote Women in Leadership Roles in the Private Sector. OCDE (2020) i More needs to be done to bridge the digital gender divide. OCDE 2018

³ Transforming enterprises through diversity and inclusion, Ginebra: OIT, 2022.

⁴ Women in the digital age, European Commission, 2018.

econòmic-laboral del sector tecnològic és indispensable per visibilitzar tendències de les polítiques corporatives laborals. Disposar d'indicadors i quantificar la distància per a aconseguir la paritat de gènere és urgent i crucial a un sector on s'estima que només el 19% de persones que hi treballen són dones.

El Baròmetre de la DonaTic s'ha desenvolupat aplicant criteris de **perspectiva de gènere**, no només en la recollida de dades sinó també en el seu l'anàlisi. Aquesta metodologia aporta un nou prisma clau per conèixer indexes i indicadors vinculats la participació en rols de lideratge, la captació i retenció de talent, polítiques d'igualtat i diversitat, polítiques de conciliació i les possibles diferències que es donen quan qui lidera l'empresa és un home o una dona. A més a més, el Baròmetre de la DonaTic, incorpora l'**índex de la bretxa de gènere o Gender Gap Ratio**, que mesura la distància que hi ha entre homes i dones per arribar a la paritat, utilitzat pel **World Economic Forum⁵ des de 2006**. Aquest l'índex és present a l'anàlisi que recull el Baròmetre de la DonaTic, facilitant la comprensió del grau de desigualtat o distància per arribar a la paritat de gènere.

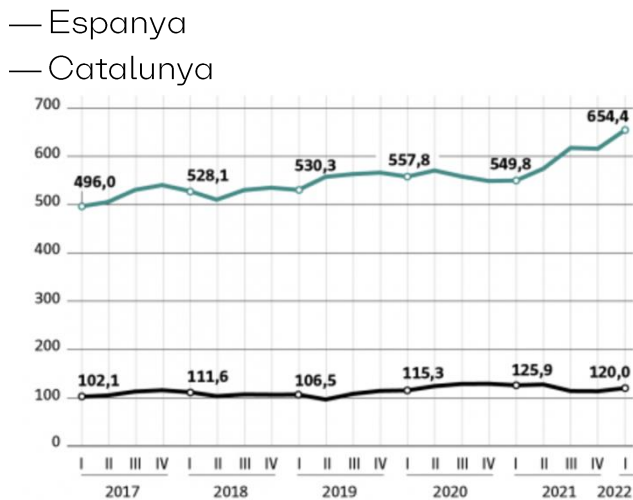
Les dades provenen d'una enquesta realitzada en dues onades, al mes d'abril i al mes de juliol de 2022 on s'ha contactat amb més de 550 empreses de les quals gairebé 177 han pogut participar vàlidament gràcies a la disponibilitat de les dades desagregades per sexe sobre les polítiques laborals, qüestió no resolta per la gran majoria d'organitzacions del teixit empresarial. La mostra és no-probabilística i no aleatòria, basada en la modalitat de selecció per conveniència, a partir de la participació voluntària de representants d'empreses que van accedir mitjançant l'enllaç de l'enquesta.

A través de la visió exploratòria de les tendències generals del sector, i explorar aspectes claus de les polítiques de diversitat, en un sector clarament masculinitzat s'espera aclarir **quina és la situació actual**, i **identificar els reptes de futur per aconseguir un sector TIC més paritari i inclusiu**.

⁵ Global Gender Gap Ratio Report. World Economic Forum 2022.

Indicadors sobre l'adquisició i retenció del talent de les Dones al sector TIC

Segons l'IDESCAT⁶, a Catalunya, hi ha 120.000 persones que treballen al sector TIC, suposant el 3,5% del total de la població ocupada. No obstant, la proporció no és igual entre homes i dones.



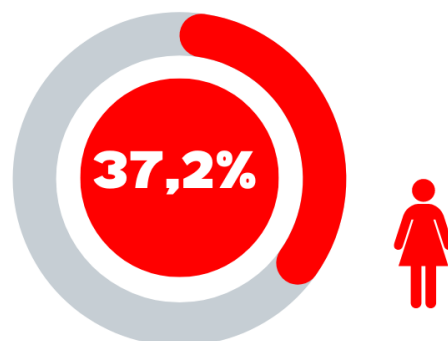
Font de dades: IDESCAT

Les empreses participants sostenen que el 40,4% de les persones que formen part de la seva plantilla són dones. Cal tenir en compte que aquesta dada no recull diferències entre empreses TIC o productores de tecnologia i les empreses que demanen serveis tecnològics.

Segons les respostes de les empreses participants, el 37% del total de les noves contractacions dutes a terme durant 2021, van ser dones. Això implica un *Gender Gap Ratio* del 0,59 (entre 0 i 1).

⁶ Població ocupada en el sector TIC. Per situació professional T3 2022. Dades obtingudes a partir de l'Enquesta de població activa de l'INE.

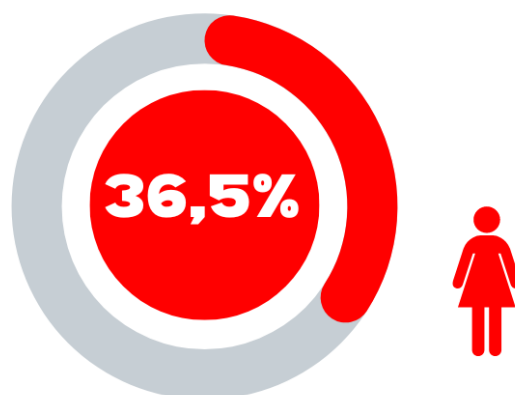
Dones nova contractació



Les raons d'aquesta desigualtat podrien ser múltiples: des de la desproporcionada presència de perfils tècnics masculins vs. femenins fins a pràctiques poc inclusives en la captació de talent o biaixos en els processos de selecció, tant humans com algorítmics. Aquesta desviació podria veure's compensada per polítiques internes de promoció del talent, i l'impuls de la carrera professional de les dones de la mateixa manera o igualtat que els seus companys.

Lluny d'això, només el 36,5% de les persones promocionades internament a les empreses durant 2021 van ser dones. La bretxa de gènere o *Gender Gap Ratio* a la promoció del talent és de 0,57 (entre 0 i 1).

Dones promocions internes



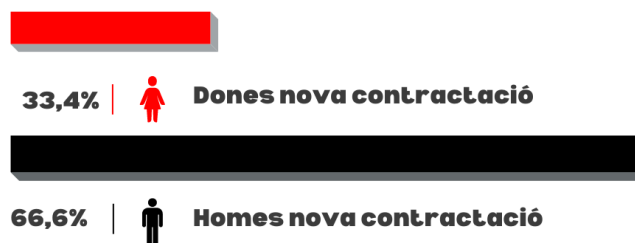
El perquè es promocionen més els perfils masculins que els femenins no és un misteri, sinó que respon diversos factors on operen des de la

falta de visibilitat en els assoliments d'aquestes professionals, a, biaixos culturals derivats de les concepcions sobre la maternitat o la presència de *microagressions* que desafien les seves competències (interrupcions, qüestionaments de coneixement, assetjament, cultura *brogrammer*) o l'anomenat *performance bias*, el biaix potser més poderós i més invisible que els altres aspectes, que consisteix en ser jutjat pels assoliments en lloc de també incloure el potencial professional..

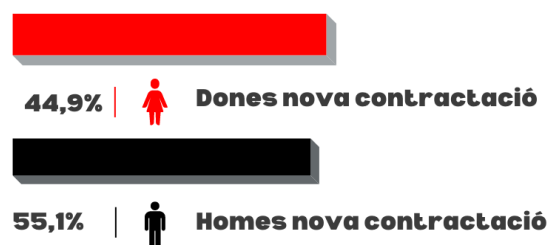
Segons les dades extretes de les respostes de les empreses participants, quan el lideratge és femení, canvien els indicadors: Les empreses liderades per dones contracten més dones i promocionen a més dones que les empreses liderades per homes.

Durant 2021 a les empreses on el lideratge ha estat exercit per una dona, la política de contractació ha estat gairebé paritària, ja que un 44.9% de les noves contractacions són de dones, mentre que si el lideratge és masculí, el percentatge baixa al 33,4% de les noves contractacions.

Homes rol de lideratge i impacte a noves contractacions



Dones rol de lideratge i impacte a noves contractacions

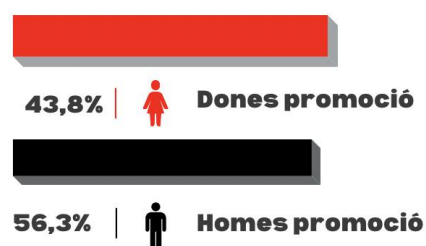


I semblant és la tendència quan es tracta de promocionar a les dones internament. Si el lideratge és masculí, el 35,4% de les persones promocionades són dones, mentre que si qui lidera la companyia és una dona, 43,8% de les persones promocionades són dones. Aquestes dades ens porten a concloure la rellevància que implica comptar amb lideratge femení dintre de les organitzacions. La contractació i retenció del talent femení a les empreses tecnològiques és més alta quan hi ha dones en càrrecs de poder.

Homes rol de lideratge i impacte a promocions internes



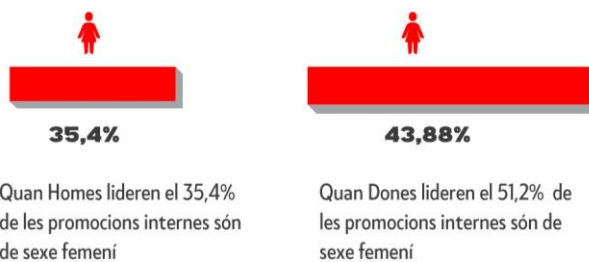
Dones rol de lideratge i impacte a a promocions internes



La representativitat dels comandaments mitjans, ens dona l'indicador més paritari de tot l'informe. Les dones representen el 40,4% del total dels comandaments mitjans i la ràtio de la bretxa de gènere és del 0,68. Ara bé, la possibilitat i el potencial que tenen aquestes dones es toparà amb l'anomenat **sostre de vidre**, on el talent femení no progressa professionalment i s'estanca, impeding que creixi cap a posicions de poder i lideratge dintre de les organitzacions. Aquí és on apareix un dels reptes més obertament desafiants. Quan desapareixeran les barreres invisibles que frenen

les oportunitats de desenvolupament i de creixement professional de les dones.

Variació percentual de promocions internes segons sexe de lideratge



Indicadors sobre perfils i rols tècnics de les Dones al sector TIC

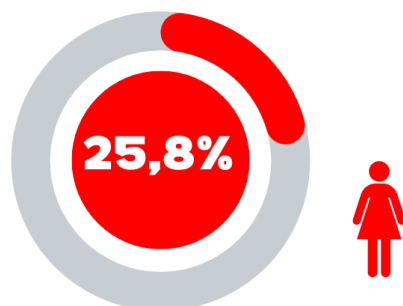
Una de les qüestions de més interès per les dones tecnòlogues és conèixer amb cert detall quina és la representació laboral de les dones amb perfil tècnic al sector TIC. Segons l'Institut Català de les Dones, a 2021⁷, només el 7,4% dels títols universitaris obtinguts per dones, van ser en enginyeria i arquitectura, enfront del 28% dels títols obtinguts per homes; l'accés a les carreres STEAM, són un problema global i comença a ser persistent, tot i que fonts de la UPC han indicat recentment, que aquest curs 2022-23 hi ha hagut un increment del 5% de noies matriculades en els seus cursos.

Per tant de base, al mercat de treball n'hi han menys perfils de dones Tic que homes. Aquesta tendència, semblant a molts països ha fet que proliferin escoles d'educació no reglada, o *bootcamps*. Cada cop més, hi ha més espais de formació especialitzats en generar capacitacions tecnològiques a dones a través de programes d'aprenentatge intensius, que faciliten l'entrada al món de la programació.

Així i tot, el teixit català Tic que ha participat en l'enquesta, ha reportat que en total un 25,4% de les persones que treballen al sector en rols tècnics són dones. En concret el 25,8% de les persones que **produeixen, creen o mantenen software** (front-end, back-end, full stack, mobile development) són dones. La **bretxa de gènere** en els perfils més tècnics, o la **distància** per aconseguir la **paritat** entre dones i homes comença a distanciar-se, arribant a un índex del 0,35 (entre 0 i 1).

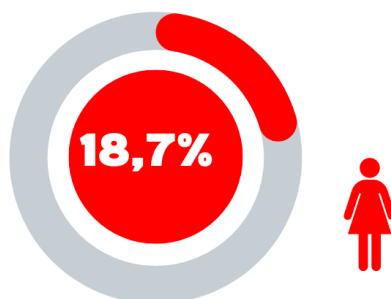
⁷ Dones en les TIC. Institut Català de les Dones. 2021. Generalitat de Catalunya.

Dones Producció Software



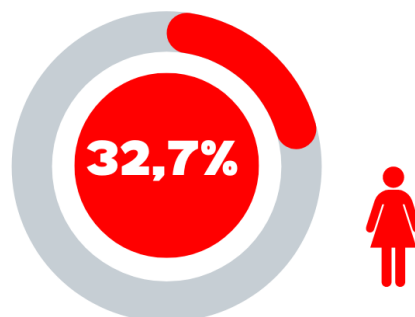
Al preguntar sobre el desenvolupament d'infraestructures TIC (sistemes, ciberseguretat, cloud, etc) les empreses participants han reportat que un 18,7% de les persones que treballen en aquest àmbit són dones. Aquest àmbit és on s'ha detectat el *Gender Gap Ratio* més baix 0,22 de tot l'informe.

Dones Desenvolupament d'infraestructures TIC



Finalment, sembla que on més diversitat de gènere existeix en els rols més tècnics és en la gestió i el desenvolupament de projectes IT, on les empreses han respost que un 32,7% de les persones que gestionen projectes TIC són dones (*Gender Gap Ratio* 0,49).

Dones Gestió i el desenvolupament de projectes TIC



Les dades parlen per si mateixes, cal **activar canvis en les polítiques de contractació de perfils tècnics**, invertir en talent femení i activar la participació de les dones en la creació de software i infraestructures tecnològiques. I no només, perquè la participació en el futur del sector ha de ser democràtica i estar oberta als valors d'impacte social positius, o a seguir els principis de la AGENDA 2030, sinó perquè la **creació de la tecnologia, dissenyada per perfils diversos és més completa**, diferencial i pot suposar un **avantatge competitiu**, com diversos estudis de consultores com PWC⁸, McKinsey⁹, Boston Consulting Group¹⁰ i Accenture¹¹ han mostrat i que recull l'informe més ambiciós i complet sobre la matèria de l'Organització Internacional del Treball.¹²

Polítiques d'Igualtat

Les polítiques d'igualtat i diversitat permeten escurçar les bretxes que existeixen en el si de les organitzacions i corregir les desviacions o altres factors que **impedeixen la igualtat**

⁸ Global Diversity Survey. PWC 2021. Accés [aquí](#) i Getting serious about diversity and inclusion as part of your ESG reporting. PWC 2022 Accés [aquí](#).

⁹ Understanding organizational barriers to a more inclusive workplace. McKinsey & Company. 2020. Accés [aquí](#)

¹⁰ The Mix that Matters. Innovation Through Diversity. 2017. Boston Consulting Group. Accés [aquí](#) i How Diverse Leadership Teams Boost Innovation. Boston Consulting Group. 2018 [Accés aquí](#)

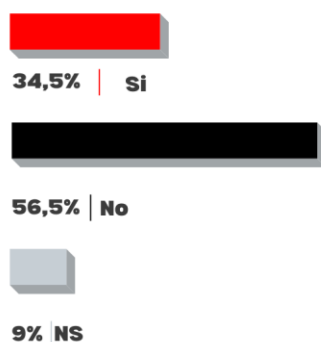
¹¹ When She Rises We All Rise. Accenture. 2018. Accés [aquí](#) i Innovation, Getting to Equal 2019: Creating a Culture that Drives Innovation [Accés aquí](#)

¹² Transforming enterprises through diversity and inclusion. ILO (2022).

d'oportunitats entre les persones que treballen en aquestes entitats. Són mesures correctores de biaixos i altres elements que impedeixen aprofitar el talent. És a dir, les polítiques d'igualtat són **eines imprescindibles en sectors masculinitzats**, ja que eviten actuacions discriminatòries sobre les oportunitats, i afavoreixen la igualtat d'oportunitats dins de les organitzacions. Són elements mobilitzadors, la punta de llança per a trencar barreres invisibles que impedeixen progressar a les dones jeràrquicament en les organitzacions.

Però sense un pla o un marc estratègic amb objectius concrets, planificats en el temps, dotat de recursos necessaris per a vetllar i monitorar els objectius, és impossible dur a terme cap acció cap a la igualtat amb garantia d'èxit. Per això és greu, que segons les respostes de les empreses participants, només el **34,5% de les empreses** i organitzacions del sector TIC **comparteixen** aquest pla amb les seves plantilles. És una mala praxi no compartir el pla d'accions que han d'ajudar a promocionar la carrera professional interna de les dones que pot ser percebut com un pla inexistent, poc transparent i ineficaç.

Empreses que comparteixen Pla d'Igualtat i promoció de dones

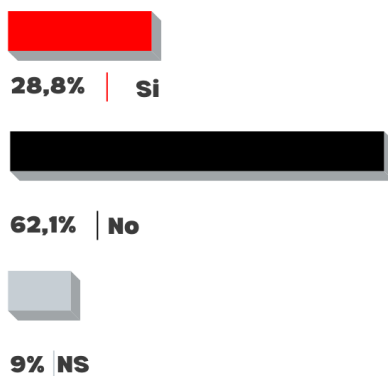


Molt s'ha escrit sobre l'equitat salarial. Un dels informes de referència, el **Global Gender Gap Ratio Report**, del World Economic Forum¹³, ens indica que la bretxa de gènere salarial a l'Estat Espanyol se situa en el 28,14%. És innegable la dimensió de la dada. El Baròmetre de la DonaTic analitza si les empreses participants apliquen mecanismes de mesurament de

¹³ Accés als informes Global Gender Gap Ratio Report, des de 2006 al [portal](#) del World Economic Forum

diferències salarials entre homes i dones que executen les mateixes tasques i el mateix rol.

Empreses que comparteixen Auditoria Salarial



Només el 28,8% de les empreses que han participat l'enquesta, han confirmat que sí que fan **auditories salarials per a identificar les diferències salarials entre homes i dones que desenvolupen un treball equivalent**. Per tant, molt queda en el sector per fer, ja que sense dades o anàlisis quantitatives sobre quin és el grau de bretxa equitat salarial, que opera per defecte en el món laboral, les empreses TIC no estan fent l'esforç necessari per a frenar la tendència discriminatòria, que comença amb un diagnòstic sobre la situació.

A partir del Reial decret llei 6/2019 i el Reial decret 902/2020, a Catalunya existeix l'obligació de les empreses de portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'un valor igual, de tal forma que les persones treballadores hi puguin accedir, a través de la representació legal de les persones treballadores de l'empresa cal recordar que l'absència d'informació retributiva que ha d'existir en totes les empreses pot ser causa per a l'exercici d'accions administratives i judicials,

individuals i col·lectives. Això inclou l'aplicació de sancions per concurrència de discriminació¹⁴.

Cultura inclusiva

La cultura corporativa està establerta des de posicions superiors. Si les dones han d'augmentar la seva presència dins de les companyies, la igualtat de gènere ha de ser una prioritat estratègica per a l'equip de lideratge.

Potenciar una cultura inclusiva és un element clau per aconseguir una **paritat de gènere dintre de les organitzacions**. És una de les àrees sobre les quals les empreses poden impulsar nous programes i accions per afavorir la diversitat als llocs de treball. Als entorns TIC, la **diversitat** és encara més, un **element clau per al producte o servei** dissenyat sobre la **base tecnològica** perquè afecta directament en la qualitat dels serveis i productes que per raons òbvies han de fugir de la reproducció de biaixos i altres desviacions.

A més a més, **la cultura inclusiva** derivada de l'aplicació de polítiques d'igualtat i diversitat, genera més **beneficis empresarials**, sent més eficaç que l'increment en la remuneració dels salaris. Segons un informe d'Accenture¹⁵, l'augment del 10% en els factors per a una cultura inclusiva en el lloc de treball va produir un augment del 11% en la innovació. Boston Consulting Group¹⁶ va descobrir que les empreses amb una diversitat superior a la mitjana en els seus equips directius van obtenir ingressos per innovació un 19% superiors als de les empreses amb una diversitat inferior a la mitjana en llocs de lideratge. Un altre informe de McKinsey¹⁷ dut a terme en 15 països, mostra que les empreses que es troben en el quartil superior pel que fa a diversitat de gènere dins dels seus equips executius tenen un 21%

¹⁴ La Generalitat de Catalunya ha publicat al [portal de Treball](#) un apartat amb una guia explicativa molt completa sobre aspectes legals i tècnics a tenir en compte en el nou marc regulatori ja en vigor sobre l'equitat salarial.

¹⁵ "Equality = Innovation, Getting to Equal 2019: Creating a Culture that Drives Innovation". Accenture 2019. Accés [aquí](#)

¹⁶ How Diverse Leadership Teams Boost Innovation. Boston Consulting Group Accés [aquí](#)

¹⁷ Diversity wins: How inclusion matters. McKinsey & Company. 2020. Accés [aquí](#)

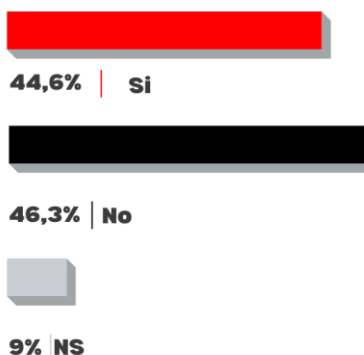
més de probabilitats de tenir una rendibilitat superior a la mitjana en comparació amb les empreses en el quart quartil. Les empreses amb els equips executius amb major diversitat ètnica tenen un 33% més de probabilitats de superar als seus competidors quant a rendibilitat.

Per tant, sembla raonable **repensar els aspectes o polítiques internes que potencien una cultura inclusiva corporativa**. I amb aquest objectiu, el Baròmetre de la DonaTic ha radiografiat àmbits com la conciliació, la inclusió de serveis de suport a la cura o capacitacions per trencar barreres culturals invisibles. A banda, altres aspectes que no formen part de l'abast d'aquest informe com la creació de la comunicació i l'ús del llenguatge més inclusiu o protocols antiassetjament, també caldria revisar-los per completar la radiografia dels entorns corporatius. La **cultura corporativa inclusiva pot ser un actiu impulsor de la innovació**, de l'atracció de talent i promoció d'aquest, i una característica diferencial respecte d'altres companyies, en un sector altament competitiu en l'atracció de talent, com és el tecnològic.

Polítiques de conciliació

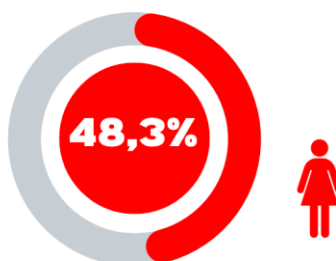
La conciliació entre aspectes personals i professionals és clau en el desenvolupament personal, professional, social i econòmic dels homes i dones. La crisi provocada per la Covid-19 ens ho ha deixat ben clar. Entre els resultats de l'enquesta es destaca que el **44,6%** dels membres de la plantilla treballadora va gaudir del **permís de paternitat/maternitat** durant l'exercici 2021 segons les respostes de les empreses participants.

Membres de la plantilla treballadora permís de paternitat/maternitat



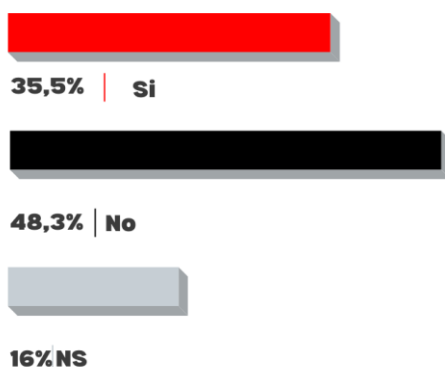
I sobre aquestes peticions, segons les dades obtingudes, el 48,3% de les persones que van gaudir d'aquest permís van ser dones i el 51,7% el van ser homes.

Permís Paternitat/Maternitat



Dades que mostren **positivament** que la **conciliació familiar** no és només un dret exercit per les dones, sinó també pels homes que treballen a les indústries TIC i que n'estan fent ús. És a dir, donat que el sector està molt masculinitzat, té lògica que més homes que dones hagin gaudit aquest dret, però també cal reconèixer el paradigma de canvi que suposa que cada cop més homes desafïïn els estàndards socials, i facin ús de drets vinculats a la cura.

Serveis Suport nens i nenes



La maternitat i paternitat, només comencen a partir del naixement, per això també formen part de les polítiques de conciliació el **suport per a la cura de membres de la família**. Les empreses que potencien polítiques de conciliació amb serveis de suport a la guarderia/llar d'infants com a **retribució flexible**, no estan assolint **cap sobrecost salarial** a l'empresa, a diferència dels serveis de guarderia com a benefici social corporatiu, i la persona treballadora aprofita els beneficis fiscals de deducció del IRPF. Aquesta és una mesura que tot i semblar que està prou estesa, no ho està tant: només el **35% de les empreses** participants en l'enquesta tenen programes de suport o ajudes per a la cura de nens i nenes.

Serveis Suport persones dependents



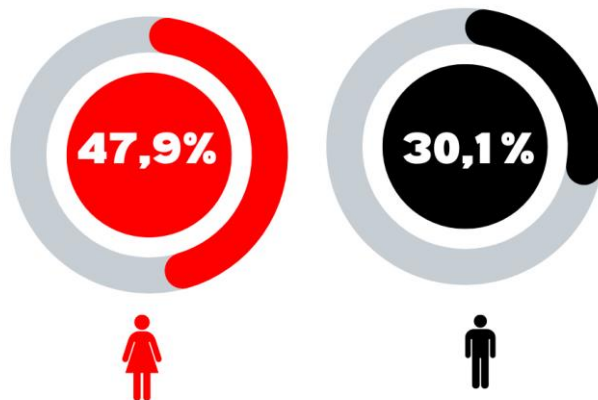
Quan es parla de cura a la gent gran i en situació de dependència, rol que també recau socialment en les dones, les empreses que donen suport a aquests tipus de programes de suport encara són menys. Segons les empreses que han participat a l'enquesta,

només un 27,1% de les empreses disposen de programes o serveis per ajudar als seus treballadors en les tasques de cura de gent gran i/o dependent

Clarament, aquestes xifres ens indiquen que les polítiques de suport a la conciliació tenen un camp de creixement i expansió molt altes, ja que són un element atractiu per a la captació no només del talent femení, sinó també del masculí.

En aplicar una anàlisi sobre les diferències entre els perfils de lideratge, ens tornem a trobar que, segons les respostes dels participants, quan les dones lideren i tenen capacitat de decisió, els resultats tornen a ser concloents. Les dones amb càrrecs de lideratge, posen en marxa més polítiques inclusives que els homes.

Variació segons sexe del rol de lideratge i impacte a serveis suport cures nens i nenes

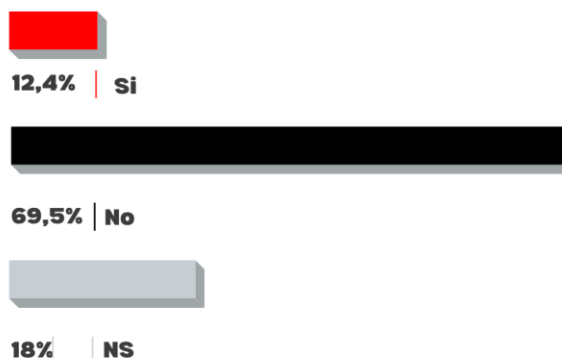


Polítiques d'inclusió i diversitat de gènere

Altres tipus de programes són els programes de reforçament no només en hard skills, per l'evolució constant de la tecnologia i a la necessitat d'estar al dia en els nous llenguatges o frameworks, sinó en soft skills, suport de xarxes que executen programes de

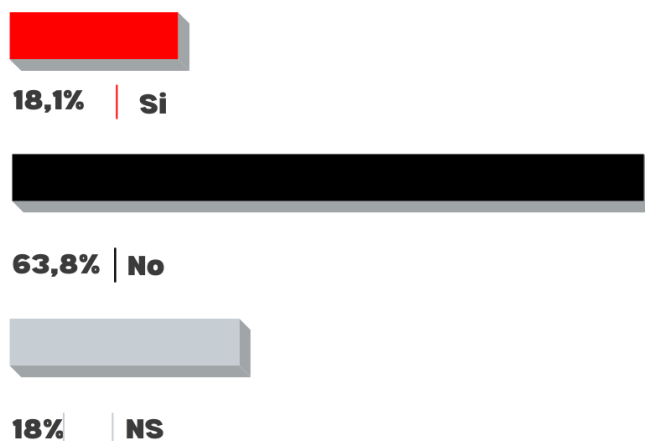
mentories o de suport a la diversitat o capacitacions per trencar estereotips, com es detallen a continuació.

Contractació dones/reincorporació laboral post pausa



Una política inclusiva de valor és comptar amb **programes** dissenyats per a **contractar dones** que es **reincorporen laboralment** després d'una **pausa** en la seva carrera. En aquest sentit, **només el 12,4%** de les empreses participants han confirmat que apliquen aquest tipus de suport.

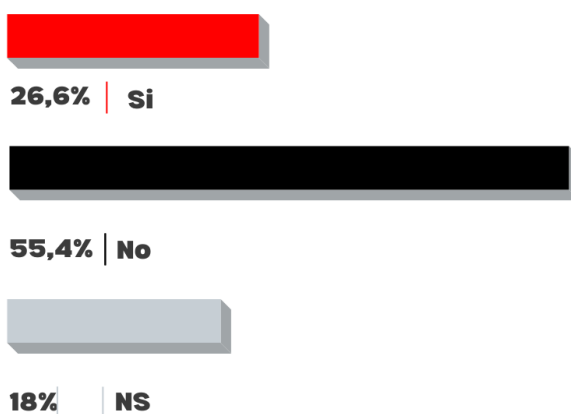
Obligació formació per combatre estereotips de gènere



Els estereotips de gènere en el si de la anomenada cultura *programmer* estan més presents que en altres sectors de l'activitat econòmica. Aquests estereotips són el motor d'activació dels biaixos que estan presents des de els processos

de captació de talent, passant pels revisions anuals de rendiment, la determinació del salari i en definitiva en el ADN de la cultura corporativa. Per això, des de fa uns anys també s'ha començat a formar en soft skills als perfils més directius en estereotips de gènere, inclús s'ha establert com a **mesura obligatòria en algunes companyies**. A Catalunya, només el **18% de les empreses** participants a l'enquesta apliquen aquesta mesura amb **obligatorietat** als seus directius.

Suport a comunitats/xarxes internes corporatives de dones



Degut a la tendència que el sector TIC professa globalment, on la manca de talent a les empreses TIC pot comportar deficiències competitives, des de fa alguns anys les grans tecnològiques han desenvolupat programes de suport a les mateixes treballadores, a través de programes de mentoria interna, o altres tipus de xarxes de suport que ajuden a retenir el talent dins de la corporacions. Segons les dades de l'enquesta, a Catalunya el 26,6% de les empreses participants han posat en marxa, aquest tipus de programes, que possiblement aquest valor es veurà incrementat en els propers anys.

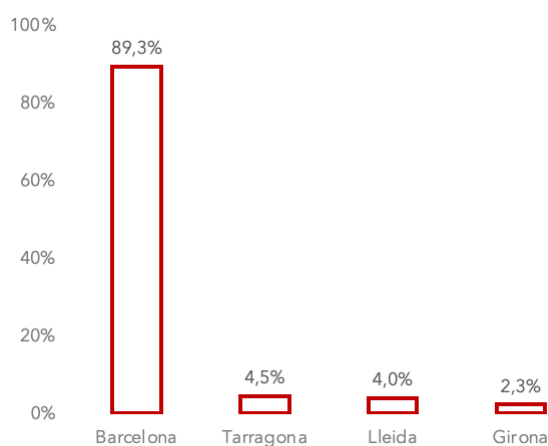
Per últim, un 33% de les empreses donen suport a organitzacions destinades a promocionar la igualtat i equitat de gènere a entorns TIC

Suport a comunitats externes/ONG promoció diversitat de gènere a entorns TIC



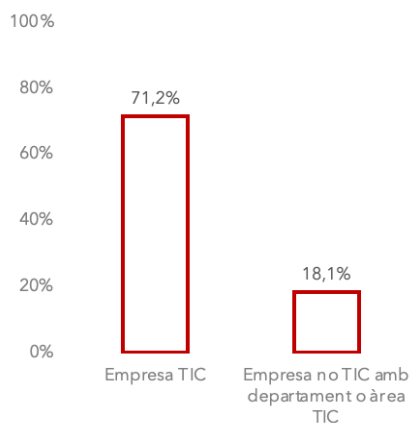
Perfil de les empreses participants

El 89,3% de les empreses participants estan ubicades a Barcelona, seguit de Tarragona 4,5% i Lleida 4% i de Girona amb un 2,3%.

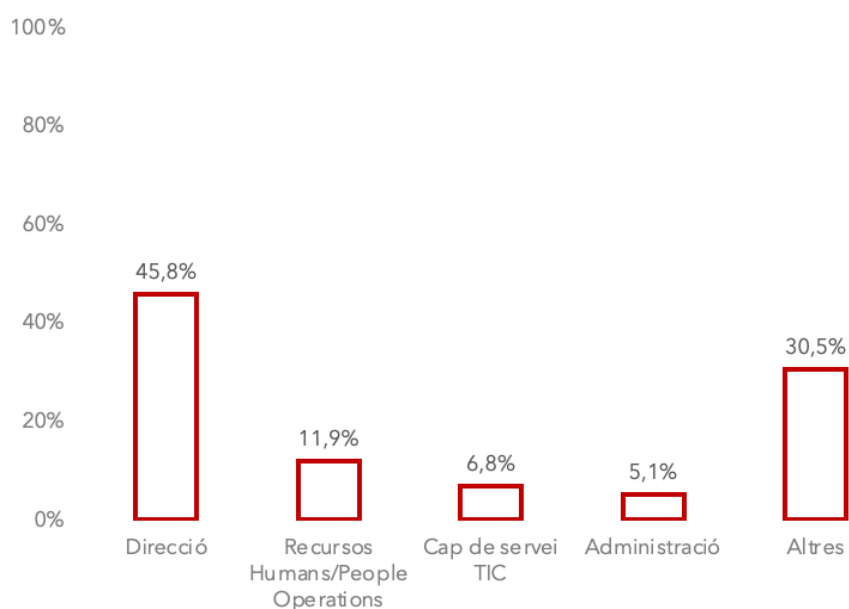


Per un altre banda, el perfil d'empreses participants ha estat majoritàriament, un 71,2%, empreses de prestació de serveis tecnològics o de base tecnològica, un 18% empreses no TIC però

amb departament TIC, i el 10,7% empreses no TIC sense departament TIC.



La gran majoria d'empreses participants són organitzacions que presten serveis tecnològics o empreses TIC, 71,2%.



La participació majoritària en les respostes ha estat duta a terme per perfils directius i d'administració, o persones amb perfil i rols de recursos humans.

Per últim, la tipologia d'empreses participants ha estat majoritàriament empreses petites 57.1% (0-49 persones

treballadores), 20,3% d'empreses mitjanes (50-249 persones treballadores) i 22,6% d'empreses grans.

L'enfocament i la tipologia de preguntes han provocat que moltes de les preguntes no poguessin ser contestades per persones sense un coneixement profund del les polítiques laborals o per persones sense accés a les dades específiques.

Recomanacions per potenciar la diversitat de gènere al teixit d'empreses tic de Catalunya

SISTEMATITZACIÓ DE LES DADES DESAGREGADES PER SEXE

Cal invertir en recursos que ajudin a visibilitzar i a mesurar la presència i la participació de les persones que formen part de les organitzacions, amb dades desagregades per sexe. És clau disposar de models de processament de les dades automatitzades per conèixer amb més precisió quina és, no només la ratio de participació en processos de selecció i captació del talent, sinó també el grau de paritat en la participació laboral o promoció interna, com s'apliquen les polítiques de conciliació o monitorar l'equitat salarial dels homes i dones. Crear indicadors per mesurar les bretxes en la diversitat, i per tant disposar d'informació per reconduir o corregir les desviacions que es generen *by default*. Una part molt important del teixit empresarial català, no ha pogut participar per la mancança o falta de disponibilitat d'aquestes dades.

LLUITAR CONTRA ELS BIAIXOS

Es recomana a les empreses assolir l'existència de biaixos, i establir una metodologia per revisar-los i corregir-los al llarg dels moments claus on aquests actuen de manera invisibilitzada. En especial, cal establir mecanismes i dotar de recursos i metodologies als perfils que desenvolupen les revisions sobre el rendiment, per evitar el *performance bias*, un dels més grans generadors de frens en la carrera professional de les dones. En aquest sentit, seria recomanable, estendre l'obligatorietat de les formacions per combatre els estereotips, no només a perfils directius, sinó a totes les persones que avaluen el progrés professional, per ajudar a identificar i a sortejar els judicis basats en estereotips. També cal empoderar a les dones tic, a través de

micro formacions en tècniques de negociació o habilitats per superar el síndrome de la impostora a entorns masculinitats i dotar-les de recursos que ajudin a mostrar no només els assoliments aconseguits, sinó també mostrar el seu potencial professional. Aquest empoderament ajuda a fer front i disposar de recursos i arguments per les *performance bias reviews*.

CULTURA INCLUSIVA I TRANSPARÈNCIA

Compartir les estratègies per aconseguir un entorn laboral divers, tolerant amb diferents perfils de persones, és una qüestió que afecta a tota l'empresa. Cal empènyer l'accés, inclús la coparticipació en aspectes de les polítiques internes que afecten a les dones i altres grups diversos. La transparència en la promoció de la igualtat i equitat pot ser un element diferencial de la cultura corporativa, i un element diferenciador en un moment altament competitiu pel que fa a la captació i retenció de talent TIC. No és moment de deixar escapar oportunitats de promoció del talent existent a les empreses, ni d'obviar les discriminacions que pateixen les dones, tant per exercir rols de lideratge com de desenvolupar rols tècnics. La cultura inclusiva corporativa té el potencial de convertir les empreses TIC en espais oberts a la innovació propulsada per perspectives diferents, d'oferir productes i serveis tecnològics més complets, i generar un impacte sociolaboral positiu.

Metodologia

L'informe s'ha basat en la recollida de dades a través d'una enquesta en línia, disponible durant 8 setmanes en els mesos d'abril a Maig i del 5 setmanes de juliol a setembre de 2022, en dues onades. El mostreig d'aquest estudi és no-probabilístic i no aleatori, basat en la modalitat de selecció per conveniència, és a dir, han participat empreses a partir de l'enllaç a l'enquesta.

FITXA TÈCNICA DE LA INVESTIGACIÓ

- Tècnica: Qüestionari online amb reforç telefònic.
- Durada del qüestionari: entre 5 i 8 minuts.
- Dates treball de camp: 4 setmanes a entre 20 l'abril a 5 de Maig i del 5 setmanes del 22 de juny fins a 29 de juliol,
- Dimensió mostra: 534 contactes amb empreses,177 enquestes vàlides.

El qüestionari ha estat elaborat per l'equip DigitalFems i validat per la Comissió de la DonaTIC del Cercle Tecnològic, i conté 30 preguntes. Les dades han estat processades, validades i analitzades per l'equip de DigitalFems.

L' index de la bretxa de gènere que el World Economic Forum utilitza a seu informe per a mesurar la distància que hi ha entre dones i homes per arribar a la paritat de gènere. El valor 0 es el més llunyà de la paritat i el 1 indica paritat total. Es calcula a partir de dades percentuals.(% dones/ % homes)

Bibliografia

- Barcelona Digital Talent 2022. MWC Barcelona, Cercle Tecnològic i Vicepresidència i Polítiques Digitals i Territori de la Generalitat de Catalunya. [Enllaç](#)
- Breaking through the glass ceiling: Women in management . Geneva, International Labour Office, 2001. [Enllaç](#)
- Brecha Digital de Género. 2022. Madrid. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (2022). [Enllaç](#)
- Data Feminism. Catherine D'ignazio & Lauren Klein. Mit Press. 2020. [Enllaç](#)
- Diagnóstico de la Situación de la Mujer en el sector Tic Andaluz. 2019. Womandigital. Junta de Andalucía. [Enllaç](#)
- Digital Economy & Society Index (Desi) 2022. Human Capital. European Commission. [Enllaç](#)
- Digital Talent Analysis Spain 2021 Talent Up Sourcing S.L i Nederlia. [Enllaç](#)
- Diversity wins: How inclusion matters. McKinsey & Company. 2020. [Enllaç](#)
- Dones en les TIC. Institut Català de les Dones. 2021. Generalitat de Catalunya. [Enllaç](#)
- Estudio sobre mujeres que trabajan en el sector Tic de la Comunidad de Madrid. Laura Molpeceres Álvarez y Gema De Cabo Serrano. Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad. Comunidad de Madrid. 2020. [Enllaç](#)
- European Institute for Gender Equality. Gender Statistic Database. 2022. [Enllaç](#)
- Equality = Innovation, Getting to Equal 2019: Creating a Culture that Drives Innovation”. Accenture 2019. [Enllaç](#)
- Getting serious about diversity and inclusion as part of your ESG reporting. PWC 2022 [Enllaç](#)
- Global Diversity Survey. PWC 2021. [Enllaç](#)
- Global Gender Gap Ratio Report. World Economic Forum 2022. [Enllaç](#)
- How Diverse Leadership Teams Boost Innovation. Boston Consulting Group. 2018. [Enllaç](#)

- Indicadores de Género de la Sociedad Digital. 2021. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. [Enllaç](#)
- Índice ClosinGap. Midiendo la brecha de género en España y cuantificando su impacto económico. Marzo 2022. [Enllaç](#)
- Innovation, Getting to Equal 2019: Creating a Culture that Drives Innovation. Accenture. [Enllaç](#)
- Innovation for gender equality. United Nations 2019. [Enllaç](#)
- Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (Desi) 2022 España. European Commission. [Enllaç](#)
- More needs to be done to bridge the digital gender divide. OCDE 2018. [Enllaç](#)
- Open Innovation 2.0: A New Paradigm. 2013 Curley/Salmelin. [Enllaç](#)
- Observatori Dona Empresa Economia. Cambra Comerç de Barcelona 2022. [Enllaç](#)
- Policies and Practices to Promote Women in Leadership Roles in the Private Sector. OCDE (2020). [Enllaç](#)
- Stack OverFlow Developer Survey 2022. [Enllaç](#)
- Sweet, Julie y Ellyn Shook. 2020. The Hidden Value of Culture Makers. Accenture. [Enllaç](#)
- The Imposter Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention. Psychotherapy Theory, Research and Practice Volume 15, #3, Fall 1978. [Enllaç](#)
- The Mix that Matters. Innovation Through Diversity. 2017. Boston Consulting Group. [Enllaç](#)
- Transforming enterprises through diversity and inclusion, Ginebra: OIT, 2022. [Enllaç](#)
- Transformación Digital. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (2022). [Enllaç](#)
- Understanding organizational barriers to a more inclusive workplace. McKinsey & Company. 2020. [Enllaç](#)
- When She Rises We All Rise. Accenture. 2018. [Enllaç](#)
- Women in Business 2021. Una ventana de Oportunidades. Grant Thornton. 2021. [Enllaç](#)
- Women in Business: hacia un avance real Grant Thornthon. 2019. [Enllaç](#)

- Women In Digital Scoreboard 2022. [Enllaç](#)
- Women in Digital: una perspectiva europea. 2022. Madrid. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. [Enllaç](#)
- Women in the digital age, European Commission, 2018. [Enllaç](#)
- Women in Tech Survey 2021. Ipsos-We are Tech Women. [Enllaç](#)
- Women in the Workplace. LeanIn.Org and McKinsey & Company 2021 y 2022. [Enllaç](#)
- When Women Lead, Firms Win 2019. Sp Global. [Enllaç](#)

Dataset

Les dades recollides amb les quals s'ha elaborat el Baròmetre de la DonaTic han estat modelades, processades i publicades en format obert al portal de dades obertes [GenderDataLab](#)

Annex 1

Es detallen les preguntes que van formar part de l'enquesta.

1. Indiqui si us plau on està ubicada l'empresa on treballa:

Barcelona

Tarragona

Lleida

Girona

2. Triï quina és la tipologia d'empresa que representa:

Empresa TIC

Empresa no TIC amb departament o àrea TIC

Empresa no TIC sense departament o àrea TIC

3. Ens podria indicar quin és el seu rol a l'empresa:

Direcció

Administració

Recursos Humans/People Operations

Recursos Financers

Cap de servei TIC

Altres

4. Ens pot indicar el nombre de persones que treballen a la seva empresa?

Núm. Total

Núm. de Dones

5. Més en detall, podria indicar quantes persones treballen en el desenvolupament de programari/software? (p. ex. front-end, back-end, full stack, mobile development, etc)

Núm. Total

Núm. de Dones

6. En la mateixa línia, quantes persones treballen en el desenvolupament d'infraestructures TIC? (p. ex. sistemes, ciberseguretat, Cloud, data, etc.)

Núm. Total

Núm. de Dones

7. I quantes persones treballen en àmbits relacionats amb el desenvolupament i gestió de projectes IT? (p. ex. QA, BA, Client/Project Lead)

Num. Total

Núm. de Dones

8. Quantes persones amb perfil i rol directiu treballen a la seva empresa?

Num. Total

Núm. de Dones

9. Quantes persones amb funcions de comandament mitjà treballen en la seva empresa?

Num. Total

Núm. de Dones

10. Quantes persones formen part del Consell d'Administració de l'empresa?

Num. Total

Núm. de Dones

11. La Direcció General de l'empresa o el càrrec equivalent està ocupat per una dona?

Sí

No

12.Quantes persones han estat promocionades internament a la seva empresa durant l'exercici anterior (2021)?

Núm. Total

Núm. de Dones

13.Quants llocs de treball nous s'han creat en l'exercici anterior (2021)?

Num. Total

Núm. de Dones

14.Comparteix l'empresa amb la plantilla de treballadors/es un pla d'acció amb objectius i terminis específics per a augmentar la representació de les dones en llocs de lideratge?

Sí

No

15.Realitza anualment la seva empresa una auditoria per a identificar les diferències salarials entre homes i dones que desenvolupen un treball equivalent?

Sí

No

15.a. Ha descobert la seva empresa cap disparitat salarial basada en el gènere que no pot justificar-se?

Sí

No

15.b Calcula la seva empresa l'índex que mostra la bretxa salarial entre homes i dones que treballen a la seva empresa?

Sí

No

15.c Pot compartir quina és la diferència salarial entre homes i dones a la seva empresa? (-% segons la referència que marca la UE)

Detall

16. Ha planificat accions per a corregir les diferències sobre la disparitat o bretxa salarial de gènere amb objectius i terminis predefinits?

Sí

No

17. Comparteix la seva empresa públicament amb la plantilla un pla d'acció específic amb terminis definits per a aturar la bretxa salarial de gènere?

Sí

No

18. Ens pot indicar si algun membre de la plantilla treballadora va gaudir del permís de paternitat/maternitat durant l'exercici 2021?

Sí

No

19. Ens podria indicar quin percentatge del personal treballador va gaudir del permisos de maternitat/paternitat durant l'exercici 2021?

Núm. total permisos

Núm. total permisos maternitat

20. Ens podria indicar quantes persones continuen treballant a la seva empresa sis mesos després del seu retorn del permís de paternitat/maternitat gaudit durant l'exercici 2021?

Num. Total

Núm. de Dones

21. Compta l'empresa amb programes dissenyats per a contractar dones que es reincorporen laboralment després d'una pausa en la seva carrera?

Sí

No

22. Proporciona la seva empresa al personal treballador, serveis de suport o ajudes específiques per a la cura de nenes i nens?

Sí

No

Altres

23. Proporciona la seva empresa al personal treballador, serveis de suport per a la cura de persones dependents?

Sí

No

24. És obligatori per als perfils directius de la seva empresa la realització de formacions per combatre els estereotips de gènere laborals?

Sí

No

25. La seva empresa, dona especial suport a grups o comunitats de recursos per a dones empleades?

Sí

No

26. La seva empresa ha donat suport a activitats o programes d'organitzacions sense ànim de lucre destinades a promocionar la igualtat i equitat de gènere a entorns TIC, durant l'exercici anterior (2021)?

Sí

No

Annex 2

Taules resum del index de la bretxa de gènere. Aquest index mesura el grau de desigualtat o distància per arribar a la paritat de gènere. Ratios de dones a homes. En una escala de 0 a 1.

	Ratio de dones
Persones que formen part del Consell d'Administració de l'empresa	0,45
Persones amb rol directiu treballen a la seva empresa	0,53
Persones amb rol o comandament mitjà (supervisió, coordinació, management, etc) treballen en la seva empresa?	0,68
Persones que desenvolupen tasques de gestió i el desenvolupament de projectes IT?	0,48
Persones que desenvolupen infraestructures TIC?	0,22
Persones que desenvolupen programari/software?	0,35

Taules Comparatives

Comparativa porcentage entre diferents casuístiques segons el sexe de la persona que lidera l'empresa

Quantes persones amb perfil i rol directiu treballen a la seva empresa?

Homes en el lideratge	Percentatge
Dones	29,4%
Homes	70,6%

Dones en el lideratge	Percentatge
-----------------------	-------------

Dones	51,2%
Homes	48,8%

Quantes persones amb funcions de comandament mitjà (supervisió, coordinació, management, etc) treballen en la seva empresa?

Homes en el lideratge	Percentatge
Dones	38,2%
Homes	61,8%

Dones en el lideratge	Percentatge
Dones	46,9%
Homes	53,1%

Quants llocs de treball nous s'han creat en l'exercici anterior (2021)?

Homes en el lideratge	Percentatge
Dones	33,4%
Homes	66,6%

Dones en el lideratge	Percentatge
Dones	44,9%
Homes	55,1%

Quantes persones han estat promocionades internament a la seva empresa durant l'exercici anterior (2021)?

Homes en el lideratge	Percentatge
Dones	35,4%
Homes	64,6%

Dones en el lideratge	Percentatge
Dones	43,8%
Homes	56,3%

Proporciona la seva empresa al personal treballador serveis de suport o ajudes específiques per a la cura de nenes i nens?

Homes en el lideratge	Percentatge
Sí	30,1%
No	59,1%
No va contestar	10,8%

Dones en el lideratge	Percentatge
Sí	47,9%
No	40,8%
No va contestar	11,3%

Proporciona la seva empresa al personal de la plantilla, serveis de suport per a la cura de persones dependents?

Homes en el lideratge	Percentatge
Sí	21,5%
No	64,5%
No va contestar	14,0%

Dones en el lideratge	Percentatge
Sí	39,4%
No	47,9%
No va contestar	12,7%

És obligatori per als perfils directius de la seva empresa la realització de formacions per combatre els estereotips de gènere laborals?

Homes en el lideratge	Percentatge
Sí	19,4%
No	67,7%
No va contestar	12,9%

El Baròmetre de la DonaTic 21, és un producte de la Fundació Cercle
Tecnològic de Catalunya.

Realitzat per l'equip de Digitalfems. Thais Ruiz de Alda I Tayrine
Dias Do Santos

Amb el suport de la Comissió de la DonaTic de la Fundació Cercle
Tecnològic

Novembre 2022

