

# EL MERCAT LABORAL TECNOLÒGIC, EN FEMENÍ

ESTUDI DE NECESSITATS PER A LA MILLORA DE LA SITUACIÓ ACTUAL



## INTRODUCCIÓ



Aquest document recull el resultat del diagnòstic sobre les necessitats formatives en relació amb l'àmbit tecnològic i les dones, i és el punt de partida del projecte Arttec, rojecte promogut per tres empreses de l'àmbit de l'economia social:

- Barabara Educació, SCCL
- Drecera, SCCL
- Fundació CIM-UPC

ARTTEC@ és un projecte de formació *online* en desenvolupament tecnològic, i està subvencionat en el marc de la convocatòria de mesures de suport a projectes singulars per a la reactivació socioeconòmica davant la COVID-19 per a empreses cooperatives i d'economia social, en el marc del pla de xoc del Decret llei 16/2020, de 5 de maig, de mesures complementàries urgents en matèria

de transparència, ajustaments de caràcter social, contractació i mobilitat per fer front a la COVID-19, impulsat per la Generalitat de Catalunya.

La finalitat d'aquest projecte és desenvolupar una plataforma de formació *online* especialitzada en tecnologia i orientada especialment a les dones, amb l'objectiu d'oferir-los noves oportunitats d'ocupació.

Amb la finalitat d'alinear les necessitats del col·lectiu de dones participants en el projecte ARTTEC@ amb les de les empreses i del mercat del sector tecnològic, hem posat en marxa un estudi de necessitats on ens plantejem els objectius següents:

## OBJECTIUS

Els objectius principals d'aquest estudi de necessitats són:



- Detectar les necessitats de formació que hi ha a les empreses de sectors tecnològics mitjançant l'elaboració d'un diagnòstic de necessitats de formació.
- Identificar, alhora, les necessitats formatives del col·lectiu femení en l'àmbit tecnològic.
- Identificar possibles desigualtats de gènere en l'àmbit tecnològic.
- Alinear les necessitats de les empreses tecnològiques amb les de les dones.
- Generar una eina per connectar el mercat de treball amb el talent femení.

Per desenvolupar aquest document s'han analitzat diferents fonts:

- Revisió bibliogràfica de recursos i articles en línia, i informes d'institucions reconegudes per tal d'establir les bases.
- Administració i anàlisi d'enquestes a empreses i a dones.
- Entrevistes a professionals de recursos humans i selecció.
- Entrevistes i converses amb diferents persones de l'àrea de RRHH en empreses de sectors tecnològics, així com d'entitats referents del sector tecnològic, com el Clúster TIC Catalunya Sud.



*A totes les persones que han participat en la recollida d'aquestes dades de manera generosa i desinteressada, moltes gràcies.*

## SITUACIÓ ACTUAL

La transformació digital i l'automatització estan canviant el nostre present i transformaran de manera impactant la realitat laboral en els anys vinents. Una transformació que fins i tot s'ha accelerat amb la crisi de la COVID-19 i que planteja reptes importants a totes les persones, organitzacions i empreses.

La demanda de perfils tecnològics no para de créixer en els últims anys, les oportunitats augmenten considerablement i el desajust entre l'oferta i la demanda es continua eixamplant de manera inexorable. En aquesta posició entre l'oferta i la demanda en els entorns tecnològics, les dones, desafortunadament, no estan prou representades i correm el risc de

*Ja des de l'educació primària, els rols de gènere operen sobre els processos educatius, i poden influir negativament en la bretxa digital de gènere.*

perdre poderoses oportunitats laborals de la revolució 4.0 tant pel que fa a les dones com

pel que fa a les empreses, amb el risc de perdre la diversitat que el talent femení pot aportar a la competitivitat.

Una visió ràpida que ens ofereixen les dades de Dones i TIC en el seu dossier amb estadístiques oficials sobre la situació de la dona en l'àmbit tecnològic de l'Observatori de la Igualtat de Gènere (Dones en les tecnologies de la informació i la comunicació – TIC. Institut Català de les Dones. Elaborat per l'Observatori de la Igualtat de Gènere, febrer del 2020) ens permet observar:

- Ja des de l'educació primària els rols de gènere operen sobre els processos educatius i poden influir negativament en la bretxa digital de gènere. Als nens i als homes se'ls associa més positivament amb els estudis més masculinitzats i reben més estímuls positius que les nenes i les dones per dedicar-se a àmbits més relacionats amb la tecnologia.
- Aquesta tendència sembla que es produeix en nivells de formació mitjana i també superior. Per exemple, les dones matriculades

en FP en estudis d'informàtica i comunicacions representen el 4%, mentre que els homes representen el 15%. Les titulacions universitàries obtingudes per dones en el curs acadèmic 2017-2018 en enginyeria i arquitectura van ser del 8%, mentre que els homes superaven el 27%.

- La rigidesa del currículum acadèmic, l'ambient marcadament masculinitzat en aquests sectors i entorns educatius i la manca de referents no ajuden a pal·liar l'escassetat de dones en aquests entorns i a apropar-se als àmbits tecnològics.

- En l'entorn laboral, només el 30% de les persones que treballen en l'àmbit de la tecnologia són dones.

- Les barreres culturals relacionades amb els estereotips de gènere es continuen produint i mantenen creences errònies com ara que les carreres tecnològiques són més adequades per als homes.

- L'any 2019, el 2% total de les dones ocupades ho estaven en la branca de la informació i les comunicacions, mentre que, en el cas dels homes, era el doble, 4%.

- A Catalunya, durant el mateix any, el 69% de les persones ocupades en l'activitat econòmica d'informació i comunicacions eren homes, i només el 30,9% eren dones.

Així doncs, trobem una marcada infrarepresentació de dones no només en els estudis STEM, sinó també en el mercat laboral tecnològic actual. A més a més, la limitada participació de les dones en les posicions directives, el sostre de vidre i la manca d'igualtat salarial continuen sent una trista realitat constatada i ens deixen deures pendents, segons les dades del recent VI índex de competitivitat per al talent global (GTCI) 2021.

## LA VISIÓ DEL SECTOR



La revisió de dades i diferents fonts i, també, la informació recollida en aquest estudi ens mostren una visió del sector preocupat per aquest *gap* entre l'oferta i la demanda i especialment sensibilitzat amb la manca de representació femenina en els seus sectors, i sobretot en posicions i funcions tecnològiques. Algunes empreses, conscienciades d'aquesta bretxa de gènere, han emprès accions amb l'objectiu de millorar la captació de talent femení, tot i que semblen insuficients. Les empreses troben cada vegada més dificultats per cobrir les seves posicions tecnològiques, la batalla pel talent presenta cada vegada més desafiaments, i pateixen especialment

de l'escassetat de talent femení per poder incorporar a les seves empreses. L'opinió de les empreses tecnològiques és que senzillament no hi ha prou talent femení, o que les dones no estan prou formades, i quan fan recerques no troben candidates en els seus processos de reclutament. El sector se sent receptiu i sensible per fomentar la participació de la dona i donar suport iniciatives que millorin la seva representació i participació en l'àmbit tecnològic.



## LA VISIÓ DE LES DONES



A l'altra banda de la balança, les dones troben que els és especialment complicat accedir al mercat de treball, i en especial al tecnològic, que perceben com un sector molt masculinitzat, amb una cultura majoritàriament acostumada a la predominança masculina i amb tendència a afavorir el gènere masculí en el seu accés i ascens. Per a elles, la conciliació de la vida personal i familiar amb la laboral continua sent la gran barrera, i la gran dificultat en la seva relació laboral. Per a les dones, amb experiència en el sector tecnològic o amb formació tecnològica, la seva principal motivació per fer la formació és per interès o desenvolupament personal, per millorar la seva capacitat en el seu lloc de treball actual o per tenir més oportunitats laborals.

## CONCLUSIONS

---

- El mercat segueix creixent i la bretxa entre oferta i demanda segueix eixamplant-se, la necessitat d'incorporar talent femení es fa més latent i necessària.
- Hi ha nombrosos reptes i oportunitats per a les dones a l'àmbit tecnològic.
- La participació més representativa de les dones, per poder aprofitar la diversitat i el potencial que el talent femení ofereix, és imperatiu per a les empreses i la seva competitivitat.
- Sensibilitzar el col·lectiu femení sobre les oportunitats i les possibilitats de llocs de treball que l'àmbit tecnològic ofereix, i donar-los accés a formacions especialitzades poden impactar directament sobre les seves oportunitats de treball.
- Una oferta formativa tècnica i altament especialitzada, sense necessitat de ser reglada o de llarga durada, pot ser una eina per millorar les seves oportunitats en l'àmbit tecnològic.
- Arttec pretén connectar ambdós eixos, cultivant el talent femení i generant connexions reals entre dones i empreses del sector.

“ Un patriarcat estructural té en ment altres  
aspiracions per a les  
dones, i no pas el seu accés al mercat laboral ”

Per al desenvolupament de l'informe, hem dut a terme un estudi de necessitats formatives i de percepcions tant per part del col·lectiu de dones com per part d'empreses d'àmbit tecnològic. Hem indagat entre ambdós col·lectius sobre l'oferta formativa que podria encaixar i els perfils més demandats, que compartim d'una manera més completa i enriquida, i convidem a llegir-ho a l'informe de l'estudi de necessitats.

Hem conversat amb empreses coneixedores de les necessitats del sector tecnològic i, després d'analitzar totes les dades i informacions recollides, oferim una sèrie de recomanacions finals a tall de reflexions.

Les principals recomanacions es basen en la necessitat per part de les empreses i les organitzacions de ser crítiques i dissenyar, revisar i implementar accions orientades a la igualtat de gènere, especialment en els seus processos de recursos humans com el reclutament, la selecció, la promoció i la revisió de la política salarial, ja que, com hem vist, la bretxa salarial de gènere encara existeix.

Cal cultivar la cultura de l'aprenentatge

permanent. La formació serà decisiva per a no deixar cap persona enrere dintre de l'àmbit d'empreses i altres entorns d'acció social. La rapidesa amb què està transformant-se el món del treball exigeix un enfocament que permeti a les persones estar a l'altura de les noves competències exigides pel mercat de treball i els desafiaments que la transformació imposa. L'aprenentatge permanent pot ser decisiu per pujar al tren del desenvolupament social i econòmic. I per a això, les polítiques de formació i l'accés a la formació són un criteri vinculat cada vegada més a la competitivitat de les empreses i les persones.

Necessitem augmentar les mesures proactives que encoratgin les dones a formar-se i continuar la seva trajectòria professional en els àmbits STEM (ciència, tecnologies, enginyeries i matemàtiques) i, també, hem de facilitar l'accés a ofertes formatives assequibles en inversió i temps adequades al col·lectiu femení.

Amb la mateixa importància que les accions orientades a facilitar l'accés i l'ascens de les dones al mercat laboral i a l'àmbit tecnològic en particular, es fa palpable la necessitat de revisar

amb una ment creativa i crítica les polítiques de conciliació, una de les grans barreres per a l'accés al mercat laboral, així com una de les grans traves per al seu desenvolupament dintre de les empreses i una de les causes de l'abandonament laboral.

Tots els esforços dedicats a aquestes línies poden afavorir les oportunitats d'ocupabilitat de les dones en l'àmbit tecnològic, i poden permetre a llarg termini disposar d'un nombre més elevat de referents i impulsar de manera orgànica i normalitzada una inclusió més gran de les dones en entorns tecnològics.

Desitgem que aquest estudi ofereixi informació de valor i que ajudi d'alguna manera a generar accions que ens acostin a la igualtat d'oportunitats d'un progrés tecnològic i digital inclusiu, que potenciïn l'accés i l'ascens de les dones en l'àmbit tecnològic i que posin a l'abast de totes les persones les oportunitats d'aquesta nova era.



Entitats impulsores:



Promogut per:



Amb el finançament de:

