



## CONCLUSIONS SUBSEU (Ajuntament Sant Joan Despí)

# WOMEN TECH. El repte de l'apoderament femení en l'empresa tecnològica

21/09/2022  
CENTRE D'EMPRESES DE FONTSANTA  
SANT JOAN DESPÍ



COMISSIÓ DONES EN EL TREBALL DEL FUTUR

## DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT

La proposta de Sant Joan Despí ha estat una xerrada per part de dues dones expertes del sector tecnològic i dirigida a la ciutadania en general, tot i que es va convidar a les empreses i emprenedores del municipi, així com també a altres col·lectius del departament d'Igualtat i Polítiques LGTBI com del departament de Promoció Econòmica.

Les ponents que van liderar l'acte són dues professionals de l'empresa Raona, consultoria informàtica ubicada a Sant Joan Despí:

- **Eva Aymamí Gili** – Enginyera en Telecomunicacions, Team Leader en RAONA Enginyers S.L.  
Apassionada de la tecnologia i les seves aplicacions a la vida de les persones i empreses. Formada com enginyera i interessada en la millora continua i el creixement professional. Experiència de més de 15 anys en el sector de les noves tecnologies, desenvolupant i implantant projectes en els quals ha combinat rols de gestió i anàlisis estratègics. Liderant el canvi a través de la tecnologia i la digitalització.
- **Patricia Villanova** - Psicòloga – Coach & Mentora, HR Director en RAONA Enginyers S.L.  
Entusiasmada d'acompanyar persones i organitzacions en el viatge de l'autoconeixement, el desenvolupament del talent i el benestar. Psicòloga de vocació, coach i mentora. Experiència de més de 14 anys en l'àmbit de les persones i dels RRHH realitzant projectes durant tot el employee journey.

## OBJECTIUS DE L'ACTIVITAT

La xerrada té per objectius:

- Visibilitzar el paper de les dones en el món tecnològic.
- Sensibilitzar a la ciutadania sobre les desigualtats laborals i els estereotips de gènere vinculats a les professions.
- Donar a conèixer bones pràctiques empresarials en matèria d'igualtat, concretament el compromís empresarial de Raona per l'apoderament femení.
- Generar sinèrgies entre empreses del municipi.
- Reflexionar sobre les dificultats i els nous reptes que planteja el canvi de paradigma amb perspectiva de gènere a l'empresa.



## NOMBRE DE PERSONES QUE HAN PARTICIPAT

La convocatòria va ser escassa i, tot i haver tingut 8 inscripcions prèvies, no van venir cap d'elles però van assistir 5 persones (4 dones i 1 home).

## CONCLUSIONS

Per una banda, es van visibilitzar les bones pràctiques i la implicació de l'empresa Raona en relació a la promoció de la igualtat de gènere. En aquest sentit, és de gran importància poder compartir sinèrgies per fer possible el canvi dins les estructures empresarials i impulsar accions que permetin:

- Augmentar el nombre de dones dins les empreses, tenint en compte que la presència femenina és considerablement inferior a causa de la masculinització del sector
- Contractar més dones, sobretot donant cobertura als llocs de responsabilitat i decisió, per a equilibrar el nombre de dones i homes en el sector tecnològic<sup>1</sup>.
- Cobrir llocs de treball per expertesa i competències.
- Equilibrar la composició (dones i homes) de la plantilla.
- Enfortir el compromís amb la igualtat d'oportunitats i l'equitat de gènere.
- Realitzar accions de visibilització de les professionals en l'àmbit de la tecnologia.
- Apropar la tecnologia a la societat.
- Afavorir les vocacions tecnològiques entre la Joventut.

I és que les dades ens parlen.

A Espanya, només el 16% de les professionals de l'àrea de les STEM<sup>2</sup> són dones. I només el 0,7% de les noies, estan interessades a estudiar un grau d'aquestes disciplines, enfront del 7% dels nois. Però, malgrat aquests baixos de gènere, les dones que decideixen cursar un grau STEM tenen millor rendiment acadèmic que els homes i unes notes similars<sup>3</sup>.

Tanmateix, cal tenir present que les competències vinculades a les formacions STEM són la base per a l'avanç i l'evolució de la nostra societat i per a la innovació. No obstant això, tot i que els estudis de la Comissió Europea apunten al fet que necessitem més professionals de la ciència i la tecnologia, el nombre de noies joves que opten a aquests itineraris formatius ha decregut any rere any.

<sup>1</sup> Concretament, Raona té per objectiu tenir el 50% de la plantilla femenina al 2025.

<sup>2</sup> Acrònim en anglès que significa "Ciències, Tecnologies, Enginyeries i Matemàtiques".

<sup>3</sup> Conclusions de l'estudi «L'àmbit de les STEM no atreu el talent femení», de l'Observatori Social de la Fundació "la Caixa", a càrrec de les investigadores Mireia Usart, Sònia Sánchez Canut i Beatriz Lores, de la Universitat Rovira i Virgili.



A més, hi ha una preocupant escassetat d'especialistes en tecnologies de la informació i de les comunicacions en tots els Estats membres de la Unió Europea (incloent Espanya), la qual cosa pot dificultar el desenvolupament, l'adopció i l'ús de tecnologies digitals clau emergents en àrees com la Intel·ligència Artificial, la computació quàntica i la ciberseguretat.

Espanya manté una posició per sota de la Unió Europea en el pes d'aquest col·lectiu en el mercat laboral nacional.

Al 2020 hi havia 727.000 especialistes TIC (un 19,8% eren dones), la qual cosa equival al 3,8% del total de l'ocupació de de Espanya, enfront del 4,8% de la Unió Europea, segons dades de Eurostat<sup>4</sup>. I en referència al percentatge de dones, se situa per darrere de Portugal o França, encara que per sobre de la mitja de la UE 27 (18,5%)<sup>5</sup>.

L'informe "Mujeres e Innovación 2022" elaborat per l'Observatori Dones, Ciència i Innovació (que depèn del Ministeri de Ciència i Innovació), reflecteix algunes tendències positives sobre aquest tema. Entre elles, un 47% de les professionals espanyoles del sector TIC ha millorat els nivells d'igualtat de gènere en la seva organització en els dos últims anys. A més, un 62% creu que les seves habilitats i experiència van ser valorades per sobre de qüestions de gènere durant el procés de reclutament per al seu primer lloc de treball.

## CONCLUSIONS

Els aspectes essencials a tenir presents amb l'objectiu d'equilibrar la presència de les dones en el món tecnològic són:

1. Trencar barreres culturals i estereotips socials de gènere. Deixar de parlar de #womentech i normalitzar el paper de la dona en el sector de la tecnologia.
2. Crear referents femenins que siguin palanques per les futures generacions i que es visibilitzin en tots els espais.
3. Donar a conèixer les dones expertes actuals i crear-ne de noves, normalitzant la figura de les dones en el sector tecnològic.
4. Motivar la passió per la tecnologia, sobretot durant la infància i a les dones, al llarg de tota la vida per decidir lliurement.
5. Trencar la bretxa digital vinculada al gènere mitjançant la formació i la capacitat digital a totes les edats i espais socials.
6. Lluitar per la igualtat professional orientada a la productivitat i objectius, i no pas al gènere.
7. Participar en programes de dones i tecnologia i donar-ne visibilitat.
8. Incorporar en el lideratge l'acompanyament a les persones i la responsabilitat.

---

<sup>4</sup> Eurostat. Obtenido el 4/5/2021 de Population and social conditions.



9. Contribuir en el foment d'aquestes vocacions entre la joventut per tal d'impulsar la innovació com un element transformador de la nostra economia i benestar social. I són les ocupacions que compten amb major previsió de creixement.
10. Incidir en el currículum intern dels centres educatius per tal d'incloure la perspectiva de gènere en totes les seves accions i projectes.

Algunes referències a tenir presents:

- Women Techmakers  
<https://developers.google.com/womentechmakers>
- Valpat STEAM Channel  
<https://www.valpat.tech/quienes-somos/>
- Inspira STEAM  
<https://inspirasteam.net/conoce-el-proyecto/>
- Women In Tech  
<https://women-in-tech.org/>
- Women Innovators Programme  
<https://www.4yfn.com/programmes/women-innovators-programme/>



**6è CONGRÉS**  
de les **DONES** del **BAIX LLOBREGAT**  
4 i 5 de novembre 2022,  
Cornellà de Llobregat