

COMISSIÓ DE TREBALL

# Impacte de la intel·ligència artificial en l'ocupació i l'emprenedoria femenina

Meritxell Bautista i Quiñones

## Ara més que mai

### 7è Congrés de les Dones del Baix Llobregat



Consell Comarcal  
del Baix Llobregat



Amb el suport de:



Diputació  
Barcelona



Generalitat de Catalunya  
Institut Català  
de les Dones



Generalitat de Catalunya  
Departament d'Igualtat  
i Feminisme

## Meritxell Bautista i Quiñones



Meritxell Bautista és una empresària i líder tecnològica reconeguda pel seu compromís amb la innovació, l'emprenedoria i la visibilització del talent femení en l'àmbit empresarial i tecnològic. És Presidenta Executiva de MANIX Capital, des d'on impulsa, inverteix i mentoritza projectes innovadors en sectors com la tecnologia, la intel·ligència artificial, la comunicació, la cultura i l'entreteniment.

És fundadora i CEO de Floutel, companyia de telecomunicacions nascuda amb la voluntat d'humanitzar el sector, i CEO de Xarxalia Network, agència especialitzada en solucions digitals, màrqueting 360° i integració de la IA a les empreses. Cofundadora d'IKONIKAS, promou una comunitat que dona visibilitat a casos d'èxit i referents femenins.

Ha estat reconeguda per Forbes com una de les 100 dones més influents de Catalunya i ha rebut guardons com el Premi DonaTIC i el Premi IWECE. És també keynote speaker de referència en tecnologia, lideratge valent i empoderament femení.

## 1. Introducció. La IA com a decisió col·lectiva

La intel·ligència artificial (IA) ja no és una tecnologia emergent, sinó una infraestructura transversal que està redefinint els models productius, les relacions laborals i l'emprenedoria. El seu impacte sobre l'ocupació no és neutre i tampoc inevitable: depèn de les decisions polítiques, empresarials i socials que prenguem avui.

Des de la meua experiència com a emprenedora, inversora i consellera en entorns d'innovació i tecnologia, defenso que parlar de IA i ocupació femenina no és parlar només d'igualtat, sinó de competitivitat, sostenibilitat econòmica i cohesió social. ■

## 2. Estat de la qüestió. Impacte de la IA en l'ocupació femenina a Europa

Les dades europees mostren una adopció accelerada de la IA en el mercat laboral. Aproximadament el 30% dels treballadors de la Unió Europea ja utilitzen eines d'IA en el seu lloc de treball, especialment en tasques administratives, de gestió de la informació i suport a la presa de decisions.

Aquest fet té un impacte rellevant sobre sectors amb alta presència femenina, com l'administració, els serveis, l'atenció al client, la gestió de persones, l'educació o la sanitat. Segons organismes internacionals, les dones tenen una exposició més elevada a l'automatització perquè ocupen en major proporció llocs amb tasques rutinàries susceptibles de ser parcialment automatitzades. ■

Taula 1. Dades clau sobre IA i ocupació a Europa

Indicador	Dada UE	Impacte en dones
Treballadors que utilitzen IA	≈30%	Alta exposició en sectors feminitzats
Presència femenina en perfils d'IA	<25%	Infrarepresentació estructural
Risc d'automatització	Més alt en dones	Major vulnerabilitat ocupacional

## 3. IA i gestió de persones. Riscos i oportunitats

Els departaments de recursos humans són un dels àmbits on la IA s'ha desplegat amb més rapidesa. Sistemes de selecció automatitzada, filtratge de currículums, generació de descripcions de llocs de treball o anàlisi de rendiment ja formen part del dia a dia de moltes organitzacions.

Quan aquests sistemes s'alimenten de dades històriques, poden reproduir desigualtats preexistents, penalitzant trajectòries professionals no lineals o perfils menys normatius. Tanmateix, utilitzada amb criteri, la IA pot ajudar a identificar talent ocult, valorar competències transversals i avançar cap a models de gestió més equitatius. ■

## 4. Emprenedoria femenina i IA

La IA ofereix una oportunitat estratègica per a l'emprenedoria femenina: reduir barreres d'entrada, automatitzar processos, personalitzar serveis i competir en mercats globals. Malgrat això, les dones continuen tenint un accés limitat al finançament tecnològic i als programes d'acceleració especialitzats.

El repte no és la manca de talent, sinó la necessitat

de dissenyar ecosistemes d'innovació que integrin la diversitat com a criteri de valor.

**Taula 2. IA i emprenedoria femenina: situació actual**

Àmbit		Repte principal
<b>Accés a finançament</b>	Baix	Infrafinançament estructural
<b>Ús d'IA en startups</b>		Bretxa de coneixement
<b>Escalabilitat</b>	Alta amb IA	Manca de suport específic

## 5. El paper de l'administració pública

L'administració pública no pot limitar-se a regular la IA; ha d'actuar com a motor de transformació. Com a ocupadora, compradora i prescriptora de tecnologia, té la capacitat d'orientar el mercat cap a models més inclusius mitjançant polítiques actives d'ocupació, compra pública innovadora i programes de requalificació. ■

## 6. Bones pràctiques i col·laboració públic-privada

Les experiències més exitoses comparteixen elements comuns: col·laboració entre administració, empresa i ecosistema emprenedor; programes de formació co-dissenyats; laboratoris d'innovació amb criteris ètics i mesura d'impacte.

A Espanya ja disposem d'exemples rellevants que mostren com aquesta cooperació pot

accelerar la inclusió femenina en l'economia digital i en l'àmbit de la IA.

### 6.1. Generació de coneixement i incidència pública

Un cas destacat és l'**Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona**, que elabora estudis periòdics sobre bretxa de gènere, accés a finançament i presència femenina en sectors tecnològics. La seva tasca no és només analítica: actua com a pont entre empresariat, administració i universitats per traduir dades en propostes concretes de política pública i accions empresarials.

Bones pràctiques identificades:

- ▶ Publicació d'indicadors amb perspectiva de gènere.
- ▶ Incidència en polítiques econòmiques.
- ▶ Generació d'espais de diàleg entre sector públic i privat.
- ▶ Aquest model demostra que mesurar és el primer pas per transformar.

### 6.2. Programes públics de capacitació digital amb focus en dones

El programa **Mujeres en Digital**, impulsat pel Govern d'Espanya en el marc de l'agenda Espanya Digital 2026 a través del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, té com a objectiu reduir la bretxa digital de gènere mitjançant formació en competències tecnològiques avançades, incloent IA, dades i ciberseguretat.

Elements clau:

- ▶ Formació gratuïta o subvencionada.
- ▶ Aliances amb empreses tecnològiques.

- ▶ Itineraris adaptats a diferents nivells de qualificació.
- ▶ Enfocament en ocupabilitat real.

Aquest tipus de programes permet requalificar talent femení procedent de sectors en transformació i evitar l'expulsió del mercat laboral.

### 6.3. Ecosistemes d'emprenedoria amb suport públic

**ENISA** (Empresa Nacional de Innovación) ha desenvolupat línies específiques de finançament per a emprenedoria femenina, facilitant accés a capital en fases inicials. Quan aquest suport es combina amb acceleradores tecnològiques i hubs d'innovació, es genera un entorn propici perquè startups liderades per dones integrin IA des de l'origen.

Bona pràctica:

- ▶ Finançament públic amb criteris d'impacte.
- ▶ Coordinació amb ecosistemes regionals.
- ▶ Acompanyament estratègic més enllà del capital.

### 6.4. Xarxes tecnològiques amb perspectiva de gènere

La iniciativa **Women in AI Spain** és un exemple de col·laboració entre professionals, empreses i institucions per promoure la presència femenina en intel·ligència artificial. Organitzen jornades, mentories, informes i connexions amb empreses tecnològiques.

Claus d'èxit:

- ▶ Comunitat especialitzada en IA.
- ▶ Mentoria intergeneracional.

- ▶ Visibilització de referents.
- ▶ Connexió amb empreses i projectes reals.

Aquest model redueix l'aïllament professional i accelera l'accés a oportunitats d'alt valor.

### 6.5. Programes corporatius amb impacte estructural

Algunes grans empreses han desenvolupat programes de capacitació i inclusió en IA en col·laboració amb administracions i entitats socials. Un exemple és el programa d'habilitats digitals de Telefónica a través de la seva fundació, que impulsa formació tecnològica amb especial atenció a col·lectius infrarepresentats.

Bones pràctiques:

- ▶ Formació en competències digitals avançades.
- ▶ Certificació reconeguda pel mercat.
- ▶ Inserció laboral vinculada.
- ▶ Mesura d'impacte social.

Quan el sector privat assumeix corresponsabilitat en la formació del talent, la transformació és més sostenible.

### 6.6. Hubs d'innovació regionals amb integració d'IA

El Barcelona Supercomputing Center, en col·laboració amb universitats i empreses, participa en projectes europeus vinculats a IA i supercomputació. Tot i que no és un programa específic de gènere, la seva obertura a partenariats públicoprivats i a projectes d'innovació aplicada permet integrar criteris d'igualtat en convocatòries i equips.

Bona pràctica replicable:

- ▶ Condicions d'equitat en equips de recerca.
- ▶ Participació d'empreses en projectes d'R+D.
- ▶ Transferència real de coneixement al mercat.

- ▶ Observatoris independents que avaluïn l'impacte de la IA en l'ocupació femenina.

La col·laboració públic-privada no és una opció accessòria; és l'única via realista per garantir que la transformació tecnològica es tradueixi en oportunitats i no en noves bretxes. ■

### 6.7 Elements comuns de les bones pràctiques identificades

De l'anàlisi dels casos espanyols es desprenen cinc factors crítics d'èxit:

1. **Mesura i transparència:** sense dades desagregades no hi ha política efectiva.
2. **Formació orientada a ocupabilitat:** no només capacitació, sinó connexió amb demanda real.
3. **Finançament amb criteri de diversitat.**
4. **Mentoria i xarxa** com a acceleradors de trajectòria.
5. **Compromís empresarial verificable,** amb indicadors d'impacte.

### 6.8 Proposta estratègica

Per avançar en una IA inclusiva cal consolidar un model espanyol basat en:

- ▶ Compra pública innovadora amb clàusules d'igualtat.
- ▶ Incentius fiscals a empreses que formin dones en IA.
- ▶ Acceleradores especialitzades en deep tech amb lideratge femení.

## 7. Conclusions

La IA no és inevitablement exclouent ni automàticament inclusiva. El seu impacte dependrà de la capacitat de les institucions públiques i del teixit empresarial per treballar conjuntament, anticipar els canvis i invertir en talent.

Des d'una mirada estratègica, la igualtat d'oportunitats en l'era de la IA és una condició per a la competitivitat. Des d'una mirada política, és una responsabilitat col·lectiva. Només integrant ambdues dimensions podrem garantir que la transformació digital no deixi ningú enrere. ■

## 8. Preguntes per al debat

1. Com pot l'administració pública garantir que l'ús de la IA en l'ocupació no reproduïxi desigualtats?
2. Quin compromís real han d'assumir les empreses en la requalificació del talent femení?
3. Estem utilitzant prou la col·laboració público-privada per impulsar una empremadoria femenina en IA?

Aquest document va ser desenvolupat  
al context del **7è Congrés de les  
Dones del Baix Llobregat**, a l'any  
2026, com a recurs per a la comissió  
de treball sobre **formació, ocupació i  
emprenedoria**.

Més informació al web:  
[elbaixllobregat.cat/7congresdones](http://elbaixllobregat.cat/7congresdones)