

08

Recomanacions per promoure l'emprenedoria tecnològica entre les dones



Continguts

1. La bretxa de gènere	3
2. La bretxa TIC i STEM en les etapes inicials	6
3. La situació en el sector TIC	9
4. Com reduir la bretxa de gènere en el sector	12
5. El <i>boom femtech</i>: empreses al servei de la salut de la dona	20

■ 1. La bretxa de gènere

La bretxa digital de gènere és un concepte que des de l'àmbit acadèmic, i específicament feminista, inicialment feia referència a la diferència d'accés entre dones i homes a les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), però que posteriorment s'ha estès al biaix de l'ús, l'apropiació i les possibilitats de participar en el disseny i el desenvolupament tecnològic de les TIC (tecnologies de la informació i la comunicació) per part de les dones tal com s'introdueix a l'estudi *L'ecosistema de les TIC des de la perspectiva de gènere a Barcelona*¹.

Hi ha dues línies populars d'anàlisi d'aquest biaix:

1. D'una banda, l'àmbit STEM, que fa al·lusió a competències i habilitats tècniques en disciplines o camps com la química, la informàtica i les tecnologies de la informació, l'enginyeria, les ciències geològiques, les ciències de la vida, les matemàtiques, la física i l'astronomia.



2. I, de l'altra, l'àmbit de les TIC (tecnologies de la informació i la comunicació), que es relacionen amb les competències tècniques i les habilitats per accedir al sector de l'economia digital, com ara la informàtica, la programació i/o l'enginyeria de telecomunicacions.

Aquest document se centra en la segona línia d'anàlisi (la de la bretxa tecnològica de gènere en relació amb les TIC), pel nombre d'estudis que només treballen aquest camp i per l'especial rellevància d'aquest sector a Catalunya i de la transformació digital de qualsevol empresa en general.

STEM-STEAM. El terme STEM és l'acrònim dels termes en anglès *science, technology, engineering and mathematics* (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques), que es va popularitzar com a model educatiu que dona importància a aquestes matèries en l'aprenentatge. Més tard s'uneix a l'acrònim la A d'arts, i dona lloc al que coneixem com a STEAM (*science, technology, engineering, arts and mathematics*).

Les dones i els homes utilitzen les TIC pràcticament en la mateixa proporció. La pràctica en què més difereixen és en les compres per Internet: les dones compren un 6,4% menys que els homes. A més, l'ús d'Internet entre les dones varia segons el grup d'edat al qual pertanyen: un 93,4% de les dones de 35 a 44 anys utilitzen diàriament Internet; mentre que, en la franja dels 65 als 74 anys, només l'utilitzen cada dia un 46,2% de les dones.



El **biaix algorítmic de gènere** és un reflex global del fet que aquesta bretxa encara existeix. La tecnologia no és masclista, però reflecteix allò que les persones que la dissenyen i programen pensen o prioritzen. Un exemple es dona en la intel·ligència artificial que utilitza algoritmes per fer les seves operacions, és a dir, instruccions que especifiquen una tasca definida i formalitzada per algú i que intenten imitar el raonament humà. Si en el disseny d'aquests algoritmes s'hi inclou un biaix masclista, els algoritmes també el tindran i aquest fenomen pot magnificar els problemes de desigualtat, no només de gènere, que ja tenim com a societat.

L'informe *Mobile Gender Gap Report 2021*³ de GSMA destaca que les dones tenen un 7% menys de probabilitats que els homes de tenir un telèfon mòbil i un 15% menys de probabilitats d'utilitzar Internet mòbil. Hi ha, també, 234 milions menys de dones que d'homes que accedeixen a Internet mòbil, la qual cosa esbiaixa inherentment el conjunt de dades.

“Penses o et pensen?” La conferenciant i professora en escoles de negocis Pilar Gómez-Acebo llança aquesta pregunta al públic en les seves xerrades, i ho fa perquè “només un 10% de la **humanitat** pensa, mentre que la resta actua; i les dones, que reflecteixen una baixa autoestima, necessiten adquirir més coneixement per reduir la inseguretat i entrar en el grup dels que pensen⁴”.



■ 2. La bretxa TIC i STEM en les etapes inicials

Les desigualtats en el món laboral i en el món de l'emprenedoria han estat sovint assenyalades com una causa directa de les decisions que les dones joves prenen en etapes inicials.

L'informe de la *Comissió Europea Dones actives en el sector de les TIC*⁵ revela que en l'àmbit europeu només 29 de cada 1.000 dones graduades han triat uns estudis relacionats amb la informàtica (en comparació amb els homes, que en són 95 de cada 1.000), nombre que es redueix a 4 quan es parla de les TIC. Les dones tendeixen a abandonar el sector al llarg de les seves carreres, la qual cosa significa que solament el 9% de les que van estudiar TIC encara treballen en aquest camp als 45 anys.

En aquest sentit, un estudi del grup de recerca GenTIC (gènere i TIC) de l'Internet Interdisciplinary Institute de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC)⁶ ha demostrat com els models de referència influeixen en les preferències de les nenes sobre els estudis STEM molt abans que comencin els estudis universitaris.



D'acord amb aquest estudi, les nenes consideren que no tenen tanta facilitat per a les matemàtiques com els nens al voltant dels sis anys. Si no es desmunten els estereotips i es generen referents nous entre els dotze i els disset anys, aquestes noies triaran els itineraris acadèmics que les allunyin d'allò en què suposadament, com a dones, valoren que no tenen tanta destresa.

Els estereotips són imatges mentals i construccions socioculturals simplificades i sense base científica, fruit de l'herència cultural, d'opinions i prejudicis. Els estereotips de gènere atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament "correctes" o "normals" de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen, d'acord amb la definició que incorpora la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

La pèrdua d'interès per les matèries STEM, per tant, comença en la primera adolescència i va augmentant al llarg de tot el cicle educatiu, cosa que fa especialment important promoure les vocacions tecnològiques en la infància i mantenir l'interès de les noies en la ciència al llarg de tots els itineraris formatius, tal com conclou l'estudi.



Programes com Technovation⁷ o Oracle4Girls⁸ són clau perquè el nombre de dones augmenti en el sector.

També és interessant la designació del Girls in ICT Day⁹, promogut per la Unió Internacional de Telecomunicacions (*International Telecommunication Union*), organisme de l'ONU especialitzat en tecnologies de la informació i la comunicació. El Dia Internacional de les Nenes en les Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC) se celebra el quart dijous d'abril de cada any amb l'objectiu d'empoderar i encoratjar nenes i dones joves a incorporar-se en aquest camp per tal que, tant elles com les empreses de tecnologia, obtinguin els beneficis de tenir més participació femenina en el sector de les TIC.

■ 3. La situació en el sector TIC

La menor participació de les dones en la creació i l'emprenedoria tecnològica, és a dir, la bretxa de creació de les TIC, està relacionada amb la bretxa d'ús, però incorpora altres elements i sobretot presenta dades més esbiaixades; requereix, per tant, una anàlisi més meticulosa.

El sector TIC (tecnologies de la informació i la comunicació) dona feina a Catalunya a 112.600 persones, xifra que suposa el 3,2% de la població catalana ocupada, segons dades de l'enquesta de població activa del segon trimestre de 2022. Es tracta, sense dubte, d'un dels àmbits d'activitat amb més bones perspectives econòmiques i socials, malgrat que s'enfronta a reptes com la manca de talent (hi ha més demanda que oferta) i la manca de diversitat entre els professionals.

És el sector entorn del qual s'han desenvolupat més estudis de gènere, que han posat en evidència la bretxa existent entre homes i dones. El baròmetre del sector tecnològic de 2019 de CTecno¹⁰, alertava sobre la necessitat i la urgència d'incrementar la participació de les dones en el sector TIC, però només un 10,8% de les empreses del sector preveien algun tipus de programa o de política específica per combatre aquesta bretxa.



L'Ajuntament de Barcelona va elaborar l'estudi L'ecosistema de les TIC des de la perspectiva de gènere a Barcelona¹¹, que corroborava aquestes dades sobre la poca presència de les dones en aquest sector, tot i que apuntava, entre d'altres aspectes, que la bretxa salarial de gènere en aquest camp (-10,7%) era clarament inferior a la bretxa salarial mitjana de Barcelona (-21,8%). L'informe Digital Talent Overview¹² del 2022 augmenta la participació de les dones en el sector digital al 29,23%, una xifra propera al terç dels professionals del sector.

Aquestes dades no són úniques de Catalunya i Espanya: Startup Genome conclou en el seu estudi¹³ dels 25 hubs europeus del sector que, de mitjana, els llocs de treball ocupats per dones no superen el 25%, i només el 15% de les empreses de nova creació són impulsades per dones, amb un ínfim 10% del finançament facilitat per posar en marxa les seves empreses.

Hub és un anglicisme provinent del món informàtic que s'utilitza en el sector empresarial per definir un espai físic d'interconnexió i concentració de diferents empreses que comparteixen recursos, clients i interessos. Algunes ciutats del món han arribat a concentrar tal magnitud d'empreses, empreses d'inversió i *start-ups* que han esdevingut centres de referència per als negocis i se les coneix com a *hubs*.

Per acabar, l'estudi State of European Tech 21¹⁴ també presenta conclusions similars: el lent progrés en la diversitat i la inclusió està limitant el mercat potencial en el sector tecnològic, tant d'idees, com de talent.



De l'anàlisi del sector tecnològic europeu ens quedem amb tres evidències:

1. Les dones pateixen discriminació en aquest sector.

El 38% de les dones enquestades (com també un 56% dels membres de minories ètniques) han patit discriminació en els darrers 12 mesos mentre treballaven en el sector tecnològic europeu.

2. Les empreses liderades per dones reben molt menys finançament.

El 2021, els equips liderats per dones van obtenir només l'1,1% del capital total recaptat en el sector. I el 8,8% el van aconseguir empreses amb equips mixtos. Tenint en compte el nombre de rondes d'inversió i acords, la quota dels equips liderats per homes s'ha mantingut pràcticament sense canvis durant els últims cinc anys. Hi ha un greu desequilibri en l'aposta que el sector fa pels projectes que incorporen diversitat.

3. La ràtio de conversió de les dones de líder a emprenedora és mínima.

D'acord amb l'estudi, per cada fundadora d'una empresa hi ha nou dones líders, mentre que per cada fundador només hi ha 4,6 homes líders. Dit d'una altra manera, la ràtio de conversió de líder a fundador/fundadora és el doble per als homes.

■ 4. Com reduir la bretxa de gènere en el sector

Hi ha tres línies en què podem treballar per reduir la bretxa de gènere en l'emprenedoria tecnològica:

1. Augmentar el nombre de dones que s'apropen al sector.
2. Promoure el lideratge i l'emprenedoria entre les dones que ja són en el sector.
3. Empoderar dones emprenedores d'altres sectors perquè incorporin la tecnologia als seus processos d'innovació.

D'acord amb Thais Ruiz, fundadora de Digital Fems¹⁵, les estratègies possibles perquè aquests escenaris millorin són:

- Potenciar l'ocupació femenina en el sector TIC.
- Canviar la cultura TIC alliberant-la d'estereotips i mites.
- Incrementar el suport financer als projectes liderats per dones.



4.1 Potenciar l'ocupació femenina en el sector TIC

En els últims anys, la presència de dones en el sector de les tecnologies de la informació ha augmentat lentament.

No podem, però, tenir dones emprenedores tecnològiques si abans aquestes dones no formen part del sector, i per això la formació és clau: cal que les dones incorporin capacitacions digitals. Això no obstant, aquesta manca de capacitat no justifica tota la bretxa, ja que:

- Molts dels homes que treballen en el sector ho fan amb estudis no superiors o són autodidactes.
- El sector disposa de *bootcamps*, programes de capacitacions molt intensives de fins a tres mesos de durada.

L'estudi *Women in the digital age*¹⁷ de la Comissió Europea ja assenyalava el 2018 com les dones eren les principals protagonistes de l'abandonament en el sector digital, i que ho feien entre els 30 i els 44 anys, l'edat òptima de rendiment laboral i l'etapa més important en el desenvolupament professional; també mostrava la coincidència amb el període en què la majoria dels europeus tenen el primer fill i se n'ha de tenir cura. Aquest fenomen d'abandonament de les feines digitals entre les dones té un cost econòmic de 16,1 milions d'euros, d'acord amb aquest estudi, i el protagonitzen diferents fenòmens:

“Per a les dones seguir una carrera STEAM es pot comparar amb una canonada amb fuites que té tantes filtracions que, al final, es buida abans d'arribar a posicions professionals de lideratge”¹⁶.



1. El biaix de confiança. Un dels obstacles més grans que expliquen la baixa presència de dones en el sector és el biaix de confiança (*confidence gap*) de les dones: la creença que no són prou bones i que encara necessiten treballar més.

Aquest biaix el va confirmar la companyia Hewlett-Packard (HP) fa molts anys, quan intentava que més dones ocupessin càrrecs directius dins de l'empresa: la revisió de registres de personal va fer palès que les dones sol·licitaven una promoció només quan creien que reunien el 100% de les condicions enumerades com a necessàries per a la feina, mentre que els homes ja ho feien quan només complien el 60% dels requisits.

Les habilitats suaus (*soft skills*), també denominades competències personals, són, per tant, un atribut decisiu per accedir al sector i avançar-hi. Els cursos *Empowering women in tech* que organitza [Tecnologas.org](https://tecnologas.org)¹⁸ per equilibrar aquest desajust inclouen habilitats com:

- Tècniques d'empoderament laboral en entorns tecnològics.
- Identificació d'antipatrons i com abordar-los.
- Eines d'autoconfiança en la negociació.
- Tècniques de negociació.
- Eines d'autopromoció i per superar processos de selecció.



2. El sostre de vidre a les empreses TIC

D'acord amb Eli Abad¹⁹, emprenedora tecnològica i membre de diferents organitzacions que promouen la igualtat, el sostre de vidre del sector és important, però hi ha estratègies per superar-lo.

Un primer bloc d'estratègies té a veure amb el **procés de reclutament**. Cal prendre consciència de les diferents maneres que homes i dones tenen d'enfrontar-se a aquest procés i adaptar-lo:

1. Evitar les autoavaluacions a les entrevistes i substituir-les per proves de nivell dels coneixements que s'han d'avaluar.
2. Diferenciar en les ofertes entre requisits i qualitats interessants per valorar.
3. Evitar interrompre les candidates (que de mitjana són interrompudes més vegades que els homes, segons un estudi publicat al *Journal of Social Sciences*²⁰).
4. I, per acabar, si es vol eliminar la bretxa salarial, cal treure de les entrevistes la pregunta sobre quin ha estat el darrer salari. Una evidència d'aquesta bretxa és que el nombre d'homes amb titulació en enginyeria que en la seva primera feina guanyen més de 1.500 euros és set punts superior al de les dones.



De cara a evitar la fugida de les dones ja contractades, les empreses poden:

1. Fomentar una cultura de treball participativa que encoratgi la participació dels grups d'empleats més reticents a parlar (entre els quals hi ha les dones i les persones de minories amb llengües natives diferents de les de l'empresa)²¹.

2. Construir una xarxa de dones. Les carreres de les dones es veuen fortament impactades per les xarxes que poden generar en el seu entorn de treball, més encara quan són minoria. Per això, generar una xarxa que les empoderi pot ser clau en la seva trajectòria i en l'accés a oportunitats de promoció.

3. Reconèixer i revisar els biaixos. Tothom ha de ser conscient del biaix de gènere, amb l'objectiu d'empoderar les dones en la tecnologia. Per exemple, si es valora la presencialitat a certes hores o si no es tenen en compte les limitacions horàries a causa de les tasques de cura es perjudica les dones.

D'acord amb la UGT²², “les dones contractades en empreses tecnològiques treballen més hores a la setmana (concretament, fan 42 hores) que en qualsevol altre sector (per tant, 11 hores més que la mitjana). Els homes del sector TIC també superen àmpliament el còmput d'hores de treball respecte a la resta en tres hores, la qual cosa aguditza el rol estereotipat dels tecnòlegs homes, sense pràcticament dedicació a les coresponsabilitats familiars”.



4.2 Canviar la cultura TIC alliberant-la d'estereotips i mites

Hi ha moltes raons per les quals una dona voldria aspirar a treballar en tecnologia:

1. És una indústria en auge, plena de possibilitats infinites.
2. La tecnologia informàtica ha arribat a definir gran part de la nostra cultura i ho continuarà fent.
3. Les empreses tecnològiques s'identifiquen amb sous més alts i també amb cultures d'empresa més flexibles i considerades.

Per a les dones que s'apropen al sector, però, la primera impressió pot ser decebedora: l'àmbit de la tecnologia pot semblar un club per a nois.

Quan es permet que una situació defineixi un tot, en comptes de definir solament les seves parts individuals, estem davant d'un estereotip. Els principals estereotips del sector que allunyen les dones de gaudir dels avantatges que té són:

1. Cal ser un prodigi per tenir èxit

Figures com Bill Gates o Steve Jobs han establert expectatives poc raonables d'èxit en aquesta indústria, basades en les seves històries personals d'ascens; però, en realitat, el sector està ple tant d'exemples d'homes que han reeixit com d'homes que han fracassat; com també hi ha dones que han triomfat: Sheryl Sandberg, Virginia Rometty i Meg Whitman en són alguns exemples.

2. El llenguatge de la programació ha de ser com una segona llengua

Saber programar és una habilitat útil per a tothom al segle XXI, ja que el disseny web i la programació general s'han fet omnipresents en l'era digital. Però no necessàriament cal dominar la codificació per treballar dins d'aquest sector. L'evolució de la tecnologia passa perquè sigui més accessible a tothom, i per aquest motiu guanyen popularitat les plataformes de codi baix (*low code*) o sense codi (*no code*). D'altra banda, les competències socials i humanistes són cada vegada més demanades i valorades entre les empreses tecnològiques, ja que en els àmbits de la intel·ligència artificial i de la robòtica necessiten des de filòsofs fins a psicòlegs que aportin una visió ètica del negoci.

3. La tecnologia és cosa d'homes blancs heterosexuales

Aquest és sense dubte l'estereotip més limitant i estès. A més, aquesta idea prefixada posa en perill l'encaix de la indústria tecnològica amb el mercat, que inclou un 50% de dones i un nombre creixent de persones que no se senten identificades amb aquest perfil. Alguns dissenyadors s'han adonat que cada vegada hi ha més usuaris que accedeixen als seus productes des de països en vies de desenvolupament, amb cultures, religions i característiques diferents. També cal prendre consciència de l'accessibilitat, per tal que persones amb diferents capacitats no quedin excloses tecnològicament.

Cal reivindicar les dones que sí que són en el sector, perquè guanyin visibilitat i trenquin mites sobre el “club per a nois” del món de la tecnologia.

Encoratjar les treballadores i els treballadors amb perfils diferents a explicar la seva experiència i compartir-la en el si de les seves empreses i celebrar la diversitat és una estratègia que pot ajudar a desmitificar el sector.

Els premis Dona TIC²³ de la Generalitat són una iniciativa que persegueix aquesta fita amb grans resultats i que genera models de referència per a les futures dones tecnòlogues.

4.3 Incrementar el suport financer als projectes liderats per dones

Les dades són contundents i indiquen una clara bretxa en el nombre i la quantitat d'inversió que reben les empreses del sector liderades per dones.

Per això, cada vegada es generen més ajuts públics per finançar projectes innovadors liderats per dones. Segons Thais Ruiz, però, l'administració ha de ser més àgil i innovadora si vol superar aquesta bretxa. A més, la col·laboració amb iniciatives liderades per dones, plataformes femenines, associacions d'empresàries o inversores pot sumar forces per aconseguir més bons resultats.



■ 5. El *boom femtech*: empreses al servei de la salut de la dona

Les empreses de tecnologia femenina o *femtech* s'identifiquen sovint com a nínxol de mercat, però amb el 50% de la població mundial com a públic objectiu tenen una previsió de mercat global tan gran que ha generat l'atenció d'un nombre creixent de fons de capital de risc.

Ida Tin, emprenedora danesa i pionera de les primeres *femtech* amb l'aplicació *Clue*, el 2016 va encunyar el terme que avui es fa servir per referir-se a una indústria en ràpid creixement d'empreses emergents i empreses dissenyades per fer recerca i innovar sobre la salut de les dones, i donar-hi suport. Les solucions inclouen dispositius, programari, diagnòstics, tecnologies i serveis focalitzats a donar resposta a problemes relacionats principalment amb l'embaràs i les cures d'infermeria, la fertilitat, la sexualitat, la prevenció del càncer i un llarg etcètera.



Atesa la seva relativa joventut, la indústria *femtech* continua en gran part poc finançada, segons indica l'informe *FemTech-Industry-2021*²⁴, de DKV. Tanmateix, es preveu que el sector dupliqui la seva dimensió i incorpori més àmbits.

Tot i que, en molts casos, aquestes companyies sorgeixen d'experiències personals, el terme *femtech* no s'ha de confondre amb empreses liderades exclusivament per dones emprenedores.

Ara bé, el percentatge superior de fundadores d'aquestes empreses està inherentment relacionat amb els reptes de les dones en el sector:

- Falta d'inversió: la indústria *femtech* només representa l'1,4% del capital total invertit en atenció sanitària.
- Situació econòmica del seu públic objectiu: les dificultats econòmiques dificulten l'accés a productes d'alta tecnologia (per exemple, dispositius portàtils) a moltes dones del món.



- Finançament insuficient per a la recerca i el desenvolupament (R+D). Només el 4% del finançament de l'R+D sanitària està dirigit a salut de la dona.
- Risc fiscal, relacionat amb *impostos roses* aplicats als productes comercialitzats per a dones.
- Ritme de l'educació: no s'estan desmentint prou els mites ni trencant els tabús que envolten qüestions relacionades amb les dones.
- Subestimar els problemes de les dones: quan es tracta de salut, les dones han estat històricament infradiagnosticades o sobrediagnosticades, i sovint tractades segons estàndards masculins.



Referències

- ¹ Ajuntament de Barcelona, Gemma Galdon Clavell i Mariano Martín Zamorano, L'ecosistema de les TIC des de la perspectiva de gènere a Barcelona, 2018, https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/111008/1/MAQEcosistema_Tic_Barcelona_Cat.pdf
- ² Institut Català de les Dones, Dossier dones en les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), 2020, https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2019_DossierEstadistic_TIC.pdf
- ³ GSMA Association, Mobile Gender Gap Report, 2021 <https://www.gsma.com/r/wp-content/uploads/2021/06/The-Mobile-Gender-Gap-Report-2021.pdf>
- ⁴ <https://www.metadata.cat/noticia/2170/no-hi-haura-tic-sense-humanitat-diversitat-women-tech>
- ⁵ European Commission, Directorate-General for the Information Society and Media, Women active in the ICT sector : final report, Publications Office, 2013, <https://data.europa.eu/doi/10.2759/27822>
- ⁶ González-Pérez, Susana; Mateos de Cabo, Ruth; Sáinz, Milagros, Girls in STEM: Is It a Female Role-Model Thing? 2020 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02204>
- ⁷ Technovation <https://www.technovation.org>
- ⁸ Oracle4girls <https://oracle4girls.x-ternalmarketing.es/> https://politiquesdigitals.gencat.cat/web/.content/00-arbre/ciutadania/dona-tic/premis/guardonades/imatges/2021/Women-Entrepreneurship-Catalonia_vgener.pdf
- ⁹ Girls in ICT Day. <https://www.itu.int/women-and-girls/girls-in-ict/>
- ¹⁰ CTecno, Baròmetre del sector tecnològic a Catalunya 2019, <https://www.google.com/>
- ¹¹ Ajuntament de Barcelona, Gemma Galdon Clavell i Mariano Martín Zamorano, L'ecosistema de les TIC des de la perspectiva de gènere a Barcelona, 2018, https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/111008/1/MAQEcosistema_Tic_Barcelona_Cat.pdf
- ¹² Mobile World Capital Barcelona, Digital Talent Overview, 2022 <https://barcelonadigitaltalent.com/report/digital-talent-overview-2022/>
- ¹³ Startup Genome and Rise, The Representation of Female Leaders and Women Working in the European Tech Startup Ecosystem, 2021 <https://startupgenome.com/report/female-leaders-european-startups>
- ¹⁴ Atomico, State of European Tech, 2021, <https://2021.stateofeuropeantech.com>
- ¹⁵ Digital Fems <https://digitalfems.org/>
- ¹⁶ MG Gómez, Inspira STEAM: breaking the confidence gap with female roles, 2020 <https://doi.org/10.5209/infe.65836>
- ¹⁷ European Commission, DG Communications Networks, Content & Technology, Women in the digital age, 2018 https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/7745_4.78_womeninthedigitalage.pdf
- ¹⁸ <https://www.tecnologas.org/>
- ¹⁹ Entrevista Eli Abad <https://revistabyte.es/mujeres-tic/ely-abad-between-technology/>
- ²⁰ The Telegraph, Women are given a tougher time in interviews than men, scientists find, 2017 <https://www.telegraph.co.uk/news/2017/07/03/women-given-tougher-time-interviews-men-scientists-find/>
- ²¹ Servicio de Estudios de la Confederación de la UGT, informe Mujer y Tecnología, 2022 https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2022/08/Estudio_Mujer-y-Tecnologia_Edicion-2022.pdf
- ²² Servicio de Estudios de la Confederación de la UGT, informe Mujer y Tecnología, 2022 https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2022/08/Estudio_Mujer-y-Tecnologia_Edicion-2022.pdf
- ²³ Premis Dona TIC <https://politiquesdigitals.gencat.cat/ca/tic/premisdonatic/>
- ²⁴ DKV, FemTech Industry Report, 2021 https://analytics.dkv.global/FemTech/FemTech-Industry-2021-Report.pdf?_ga=2.72725203.1574668288.1663854523-550950297.1663854523



Aquest document ha estat desenvolupat en el marc del Grup de treball Dona i Empresa, liderat per l'Àrea d'Emprenedoria i Formació de la Direcció General d'Innovació i Emprenedoria del Departament d'Empresa i Treball, i recull, entre d'altres aspectes, informació recollida a Sessió cocreació de comunicació en clau de gènere impartida per Laia Arcones. Consultoria feta per WeEqual al projecte Circuit del Baix Ebre.

#HacksDona+Empresa

08/ Recomanacions per promoure l'emprenedoria tecnològica entre les dones