

# BARÒMETRE

DonaTIC

20  
26

CERCLE  
TECNOLÒGIC

El **Baròmetre de la DonaTIC a Catalunya 2026** és un informe que elabora la Fundació Cercle Tecnològic de Catalunya des de l'any 2023.

Amb el suport de:

Generalitat de Catalunya

Aquest informe ha estat realitzat en col·laboració amb el Gabinet d'Estudis Econòmics de la Cambra de Comerç de Barcelona.

**Podeu consultar tots els resultats de l'estudi a**

[www.cercletecnologic.cat/estudis](http://www.cercletecnologic.cat/estudis)



# ÍNDEX CONTINGUTS

<b>1. Resum executiu</b>	<b>5</b>
<b>2. Context Europeu, Estatal i Català</b>	<b>13</b>
2.1 Dades econòmiques bàsiques del sector TIC	14
2.2 Bretxes de gènere en el sector TIC a Europa	16
2.3 Polítiques públiques i iniciatives en clau de gènere	20
<b>3. Participació de les dones en el sector TIC</b>	<b>23</b>
3.1 Dones en el sector TIC (%)	24
3.2 Dones especialistes TIC (%)	25
3.3 Taxa d'abandonament de la carrera professional	31
3.4 Perfil de les dones TIC	34
3.5 Dones en càrrecs directius TIC	36
3.6 Dones TIC investigadores	39
<b>4. Finançament de les empreses TIC liderades per dones</b>	<b>43</b>
4.1 Autònomes al sector TIC	44
4.2 Finançament a empreses TIC liderades per dones	45
<b>5. Condicions laborals i igualtat salarial i plans d'igualtat</b>	<b>51</b>
5.1 Diferències salarials per gènere	52
5.2 Existència i aplicació de plans d'igualtat	59
5.3 Tipologia de contractacions	61

<b>6. Educació i vocacions tecnològiques</b>	<b>65</b>
6.1 Bretxa de gènere en les vocacions TIC	66
6.2 Relació entre oferta formativa i necessitats del sector	78
6.3 Bretxa de gènere en noves carreres tecnològiques	80
<b>7. Conclusions</b>	<b>84</b>
<b>8. Annex</b>	<b>97</b>
8.1 Distribució geogràfica	98
8.2 Àrea d'especialització	99
8.3 Cronologia	100
8.4 Relació de les titulacions digitals utilitzada al Pacte Nacional per al Talent Digital a Catalunya	101
8.5 Equip de treball i recerca	108

# 1

---

## Resum executiu

## 1. RESUM EXECUTIU

**El Baròmetre DonaTIC 2026, impulsat per la Fundació Cercle Tecnològic de Catalunya, és l'estudi de referència sobre l'evolució de la presència femenina en l'ecosistema tecnològic i digital a Catalunya.**

El sector de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) s'ha consolidat com un motor de creixement, ocupació qualificada i amb uns salaris superiors a la mitjana de l'economia. Tanmateix, aquesta expansió no s'ha traduït en una participació equilibrada entre dones i homes. Aquesta tendència pot posar en qüestió la capacitat d'impacte, la competitivitat i la sostenibilitat del sector per almenys dos motius principals. El primer, preocupa l'avenç lent de la igualtat de gènere en l'àmbit tecnològic, perquè es pot revertir el procés cap a la plena igualtat, ja que és un sector que tindrà una gran importància en la transformació de la societat i l'economia del futur. A més, la bretxa de gènere limita el potencial creixement del sector, acreditant que la falta de diversitat també perjudica la competitivitat del sector. Malgrat els avenços registrats en els darrers anys, cal intensificar els esforços per impulsar la presència i el lideratge de les DonesTIC.

**▶ A Catalunya, les dones ocupades al sector TIC (DonesTIC) representen el 30% del total del sector, mentre que les dones especialistes TIC el 21,8% l'any 2025**

Segons l'Idescat [1], **la població ocupada al sector TIC a Catalunya és de 193.500 persones el quart trimestre de 2025, de les quals 58.050 són dones.** El nombre de dones s'ha calculat mitjançant el 30% de dones al sector TIC que estima l'Enquesta del Baròmetre. L'any passat, el nombre d'ocupats al sector era inferior, amb 160.500 treballadors, i també ho era el de dones, amb 51.167 (Baròmetre DonaTIC 2025). En termes absoluts, **ha augmentat el nombre de dones que treballen al sector TIC, però la seva proporció ha passat del 32% el 2024 al 30% el 2025.** Aquestes xifres evidencien la importància i necessitat de continuar impulsant la presència de dones al sector TIC, que no estarien augmentant a un ritme suficient.

La distinció clau no és només la presència de dones al sector, sinó la seva participació en posicions estrictament tecnològiques. **A Catalunya, les especialistes TIC representen el 21,8% del total d'especialistes el 2025, per sota de la mitjana estatal (24%)<sup>1</sup>.** Tot i això, s'observen avenços: entre 2021 i 2025 la proporció ha augmentat

---

<sup>1</sup> El Baròmetre DonaTIC 2025 estimava la proporció de dones especialistes TIC a partir de l'enquesta del Baròmetre TIC; en canvi, en el Baròmetre d'enguany es calcula amb dades oficials de l'INE (ETIOCE), fet que trenca la comparabilitat amb l'edició anterior.

en 2,4 punts percentuals. A escala europea —no són directament comparables amb les de Catalunya perquè provenen d'enquestes diferents—, el percentatge és similar al d'Espanya, però el creixement acumulat des de 2011 ha estat superior a la Unió Europea (2,6 p.p.) que al conjunt de l'estat (0,5 p.p.). Malgrat aquest progrés, el ritme és insuficient per assolir la paritat en un horitzó temporal proper. Segons les projeccions basades en el ritme actual de creixement, caldrien prop de 47 anys per assolir la paritat a Catalunya. A més, si es considera que els increments en presència femenina tendeixen a alentir-se a mesura que augmenta el pes inicial, el termini per assolir la paritat podria allargar-se substancialment.



Figura 1. Proporción de dones especialistes TIC a Catalunya (En %)  
Font: ETICOE (INE) [2]

## ▶ A Catalunya, les dones només acumulen el 19,7% dels càrrecs de direcció general a les empreses del sector TIC

La bretxa de gènere s'accentua en els nivells de direcció. Tot i que la presència masculina és majoritària en tots els tipus d'empresa, la desigualtat és especialment marcada en el sector TIC. **La representació femenina en el càrrec de direcció del departament TIC és del 17,0%, mentre que en la direcció general de les empreses TIC és del 19,7%.** En comparació, la presència femenina en el càrrec de direcció general en empreses no TIC amb departament tecnològic és del 30,7%, i en empreses no TIC sense departament tecnològic del 32,6%. Aquesta baixa representació femenina limita la seva capacitat d'influència en les decisions estratègiques del

sector i contribueix a perpetuar dinàmiques organitzatives, culturals i laborals que reproduïxen la segregació de gènere.

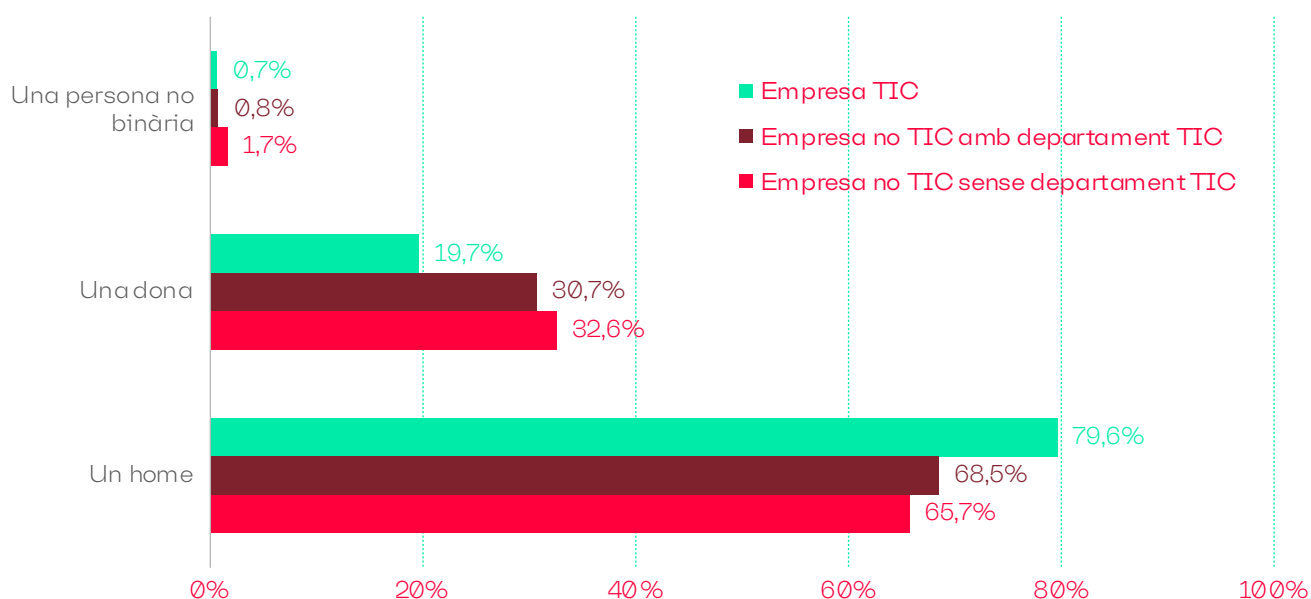


Figura 2. Actualment, qui ocupa el càrrec de Direcció General (o un càrrec equivalent) en la seva empresa? (% sobre el total d'empreses)

Font: Enquesta del Baròmetre 2026

Mostra: 1042 empreses

## ▶ Les start-ups digitals catalanes amb dones fundadores o cofundadores han captat el 18,3% del capital risc entre el 2022 i 2025

La bretxa de gènere també es manifesta en l'ecosistema emprenedor tecnològic. A setembre de 2025, hi ha 2.580 dones autònomes TIC i 11.845 homes autònoms TIC, de manera que **les dones autònomes TIC representen el 17,9% del total**. Tot i aquesta menor presència femenina, l'evolució ha estat positiva el darrer any: el **nombre de dones autònomes TIC ha crescut un 14,2%**, per sobre del creixement masculí (12,0%).

Pel que fa al finançament, entre 2022 i 2025 les start-ups digitals catalanes fundades o cofundades per dones han captat el 18,3% del capital risc. Quan s'analitza el conjunt del finançament —i no només el capital risc— la quota s'eleva lleugerament fins al 19,4%, gràcies a una major captació en capital privat, sector públic, fons d'inversió, i capital risc corporatiu. Tanmateix, aquesta xifra continua per sota del seu pes en l'ecosistema emprenedor: les dones fundadores o cofundadores representen el 21,9% de les start-ups catalanes, però només capten el 19,4% de la inversió total. Això evidencia un **desajust entre la presència emprenedora i el volum de finançament, que es tradueix en un infrafinançament relatiu de les start-ups fundades o cofundades per dones**.

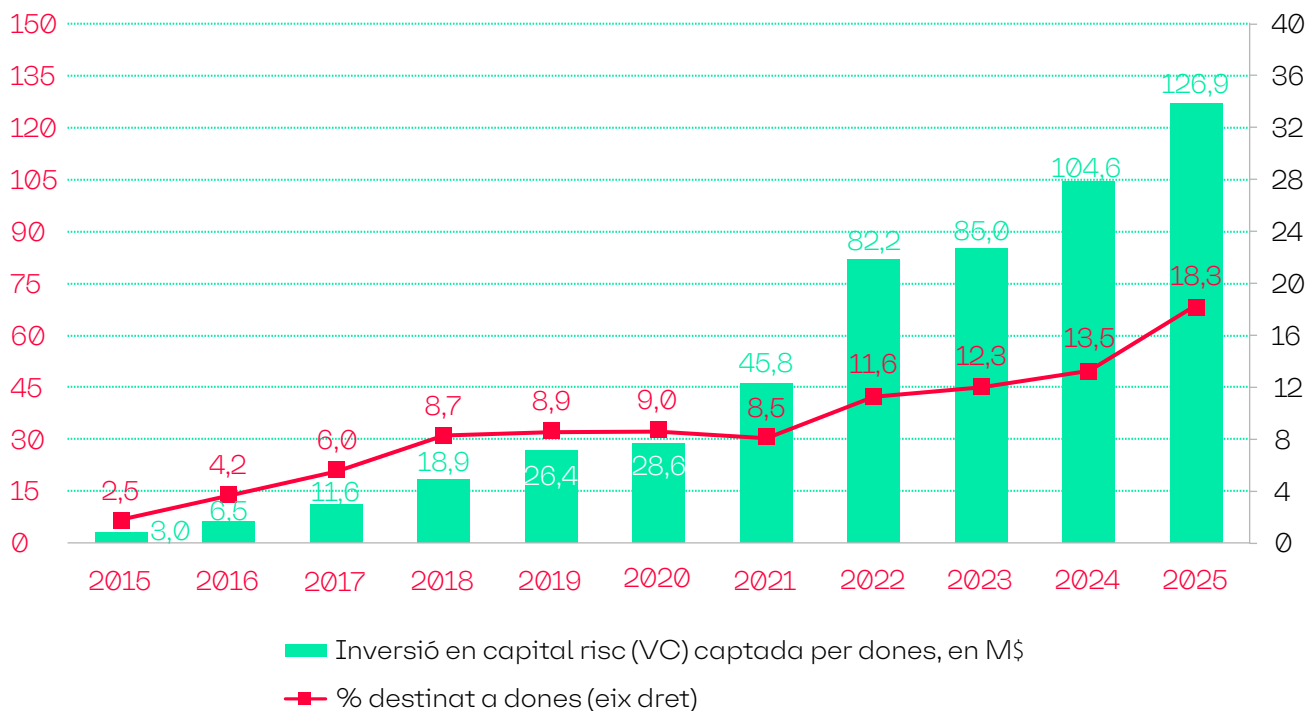


Figura 3. Inversió de capital risc (VC) captada per les dones fundadores o cofundadores de start-ups digitals. Start-ups fundades i amb seu a Catalunya. Mitjana mòbil de 4 anys. Font: Elaboració pròpia a partir de Dealroom [3]

## ▶ La bretxa salarial de gènere al sector TIC és del 10,0% i dels recent graduats en titulacions TIC del 7,6% a Catalunya

El sector TIC presenta una bretxa salarial inferior a la del conjunt de l'economia, però encara significativa. L'any 2022, el salari mitjà brut anual de les dones del sector va ser de 36.152 euros i dels homes de 40.148 euros. Així, **la bretxa salarial se situa en el 10% al sector TIC, gairebé la meitat de la registrada al conjunt de l'economia (19,5%)**. La bretxa salarial TIC s'ha reduït des del 19,7% el 2010, però persisteix. Entre els graduats recents en titulacions TIC, la bretxa és del 7,6%, fet que indica que la desigualtat salarial ja es manifesta a l'inici de la trajectòria professional.

Les raons que poden explicar la bretxa salarial al sector apunten a una gran varietat de causes estructurals que aquest estudi només aborda parcialment. Connecten sovint factors educatius i socioculturals amb decisions individuals i organitzatives en els contextos empresarials. De manera més específica, s'apunten factors específics, com el fet que més les dones tendeixen a demanar reducció de jornada, tendeixen a tenir un menor desenvolupament de carrera o ocupen menys posicions tècniques especialitzades a les empreses on els salaris són més elevats i, en canvi, estan més representades en departaments de finances i administració o de gestió de persones.

De manera general, també surten perjudicades de la distribució no equitativa en els usos del temps i la càrrega de les cures. Pel que fa a la parcialitat, a Espanya un 8,5% de les dones TIC treballen a temps parcial, en comparació amb el 3,9% dels homes. Tot i que aquestes xifres són inferiors a les d'altres sectors econòmics, continua afectant més les dones, amb un impacte directe sobre els seus ingressos i les oportunitats de promoció professional.

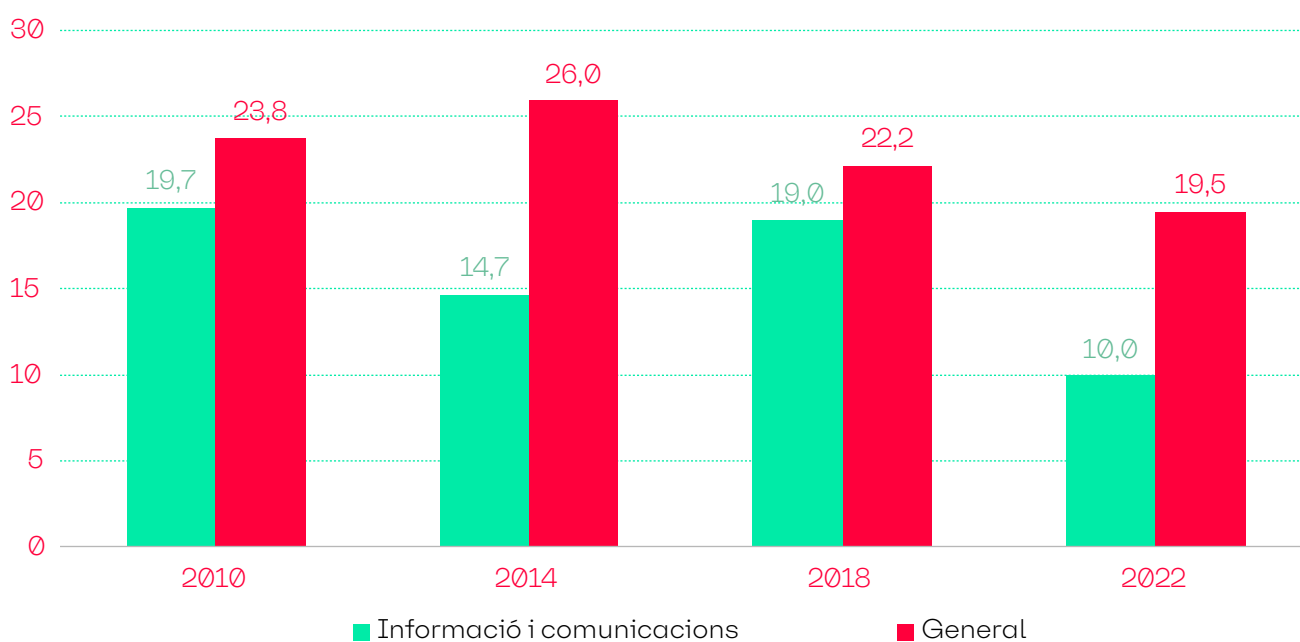


Figura 4. Bretxa salarial per gènere del guany mitjà brut anual del sector Informació i comunicacions en comparació amb el conjunt de sectors a Catalunya. (En %) Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat) [4]

🔴 **Les dones representen el 13,4% dels graduats en grau universitari TIC, però en els nous graus d'intel·ligència artificial arriben al 35,1%.**

La bretxa de gènere s'origina molt abans de l'entrada al mercat laboral. Segons les dades PISA 2022, prop del 10% dels nois de 15 anys aspiren a professions TIC, mentre que menys de l'1,5% de les noies ho fan (OECD, 2024 [5]). Aquesta realitat confirma que l'impuls per incrementar la presència de DonesTIC ha de començar en etapes educatives primerenques, abans que es consolidin estereotips de gènere. La bretxa de gènere també es reflecteix en el professorat universitari TIC. **Les dones representen un 18,8% del personal docent investigador TIC i només un 15,2% de les càtedres en l'àmbit TIC, en comparació amb el 44,9% i 27,6% en el conjunt de disciplines, respectivament.** Aquesta infrarepresentació limita la disponibilitat de referents femenins i pot influir de manera implícita en les trajectòries acadèmiques de l'alumnat.

Les titulacions TIC continuen sent l'àmbit STEM amb menor presència femenina: únicament el 13,4% dels graduats universitaris són dones, mentre que en formació professional TIC el percentatge és del 10,2% en Grau Mitjà i 19,4% en Grau Superior. No obstant això, s'observa un canvi rellevant en les tres cohorts universitàries més recents. **La proporció de dones que inicien un grau universitari TIC ha passat del 14,0% el 2022 al 20,0% el 2025.** Actualment, una de cada cinc noves matrícules correspon a una dona. Aquesta xifra, tot i ser encara molt reduïda, apunta a una tendència positiva que es reflectirà en el nombre de graduades a partir de l'any 2027. **En les noves titulacions tecnològiques, el canvi és encara més notable. Els graus en intel·ligència artificial, implantats fa tres anys, registren una presència femenina del 35,1% en les matriculacions de 2024,** tot i tenir un nombre de matriculats encara molt baix. Aquesta dinàmica podria contribuir a incrementar, en els propers anys, el pes de les dones entre els especialistes en intel·ligència artificial (IA), que actualment és del 14,3% a Catalunya. Aquest potencial és especialment rellevant en un context de forta demanda de talent: les empreses TIC assenyalen dificultats per cobrir perfils especialistes, especialment en IA, amb més de 2.000 vacants acumulades al sector el 2025.

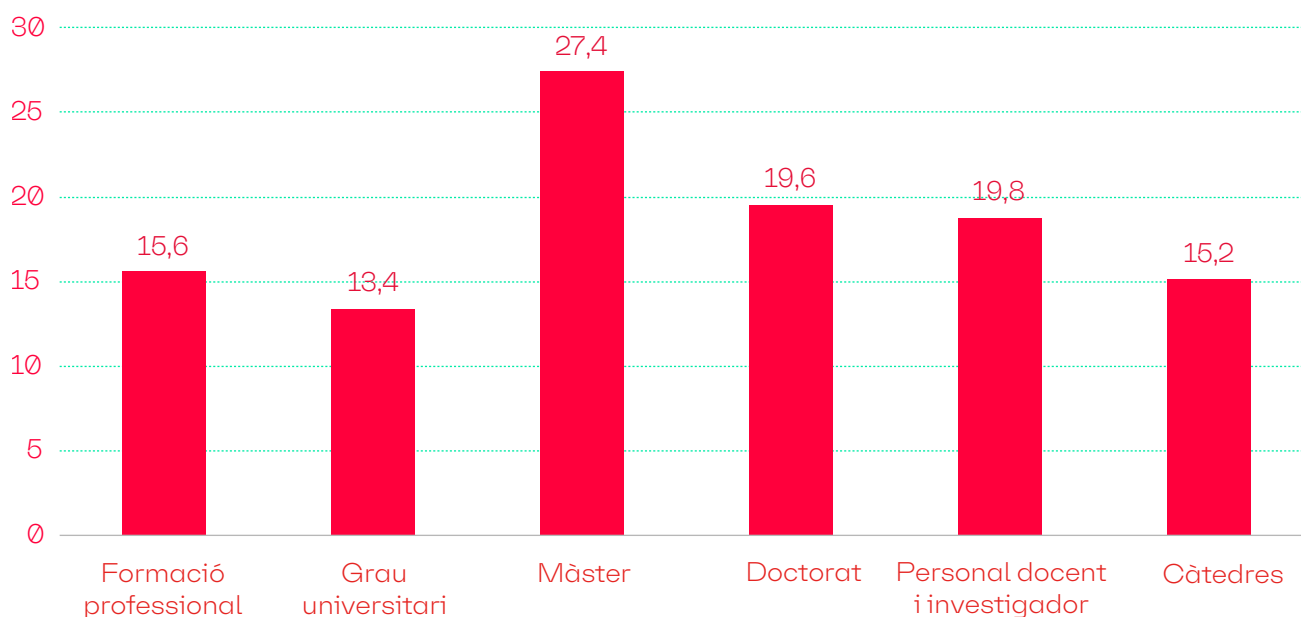


Figura 5. Proporció de dones sobre els graduats TIC en formació professional, grau universitari, màster, doctorat, i sobre el personal docent investigador TIC i càtedres TIC a universitats públiques catalanes. Curs 2023-2024. (En %) Font: Departament d'Educació i Formació Professional, UNIVBASE i SIIU [6] [7] [8]

Els resultats del Baròmetre DonaTIC 2026 posen de manifest un escenari amb millores quantitatives, però amb bretxes de gènere encara persistents. El sector TIC creix amb força, genera ocupació qualificada, la presència femenina avança,

i la bretxa salarial i la parcialitat es redueixen. Però, els desequilibris estructurals persisteixen. Només el 21,8% dels especialistes TIC són dones, el percentatge global de la presència femenina al sector no distaria massa d'aquesta xifra i el ritme d'increment és encara lent. La seva presència entre els graduats en titulacions universitàries TIC és del 13,4%. La bretxa salarial se situa en el 10,0% i la taxa de parcialitat femenina més que duplica la masculina. L'accés al finançament de les dones continua sent inferior al seu pes en l'ecosistema emprenedor.

Davant d'aquest escenari, es planteja la conveniència d'accelerar les polítiques orientades a ampliar el talent femení en l'àmbit tecnològic. En aquest sentit, es considera rellevant continuar impulsant el foment de vocacions TIC entre les dones des d'etapes primerenques, ampliant els programes de prevenció d'estereotips, iniciant intervencions a l'educació primària i reforçant l'acompanyament docent per reduir la percepció de dificultat en assignatures tecnològiques i de matemàtiques, en un context de rendiments similars entre nens i nenes. També es considera oportú promoure un relat més divers sobre el potencial de la tecnologia i visibilitzar referents femenins TIC, així com avançar en l'abordatge de la desigualtat de gènere en entorns educatius formals i no formals.

En les etapes educatives posteriors, es planteja continuar impulsant programes d'atracció de talent femení cap a carreres tecnològiques, incloent àmbits com la IA, i incorporar la perspectiva de gènere en l'orientació vocacional, amb l'objectiu de reduir la influència dels estereotips en les decisions acadèmiques i professionals. Així mateix, es destaca la importància de millorar el coneixement sobre el sector i l'oferta empresarial, així com de reforçar els programes d'apadrinament existents.

En l'àmbit empresarial, es considera rellevant impulsar mesures d'atracció i retenció de talent femení, avançar en la transparència salarial i reforçar les auditories retributives, així com promoure la presència femenina en càrrecs directius. També es planteja incorporar la perspectiva de gènere en els indicadors i decisions corporatives, i reforçar el compromís de les direccions en l'aplicació efectiva dels plans d'igualtat. Igualment, es considera oportú facilitar l'accés al finançament per a emprenedores i promoure xarxes d'inversores amb referents femenins.

Paral·lelament, es considera oportú continuar reforçant la col·laboració público-privada per transformar els imaginaris entorn de les professions tecnològiques, mitjançant iniciatives de mentoratge, reconeixement i difusió del potencial de la participació femenina en el sector TIC.

Finalment, la reducció de la bretxa de gènere es presenta com un element rellevant tant des del punt de vista de l'equitat com del creixement i la innovació. En aquest context, es posa de manifest la importància de reforçar les iniciatives orientades a incrementar la presència i el lideratge de les Dones TIC.

# 2

---

## Context europeu, estatal i català

2.1	Dades econòmiques bàsiques del sector TIC	14
2.2	Bretxes de gènere en el sector TIC a Europa	16
2.3	Polítiques públiques i iniciatives en clau de gènere	20

## 2. CONTEXT EUROPEU, ESTATAL I CATALÀ

### 2.1 Dades econòmiques bàsiques del sector TIC

El sector de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) s'ha consolidat durant l'última dècada com un dels motors del creixement econòmic i de la transformació productiva. En un context de digitalització accelerada i d'adopció transversal de noves tecnologies, especialment de la intel·ligència artificial, el sector TIC s'erigeix com un pilar estratègic no només per impulsar el creixement econòmic, sinó també per reforçar la competitivitat del país.

Aquest primer capítol té com a objectiu posar en valor el paper del sector TIC a escala europea, espanyola i catalana, per tal de contextualitzar la necessitat d'assegurar la presència femenina dins d'aquest sector.

En aquest sentit, segons les estimacions del Baròmetre TIC 2025, la facturació (o volum de negoci) del sector TIC va assolir els 27.031 M€ l'any 2024. Això implica que el pes del sector TIC sobre el PIB en termes de facturació l'any 2024 és del 8,5%.

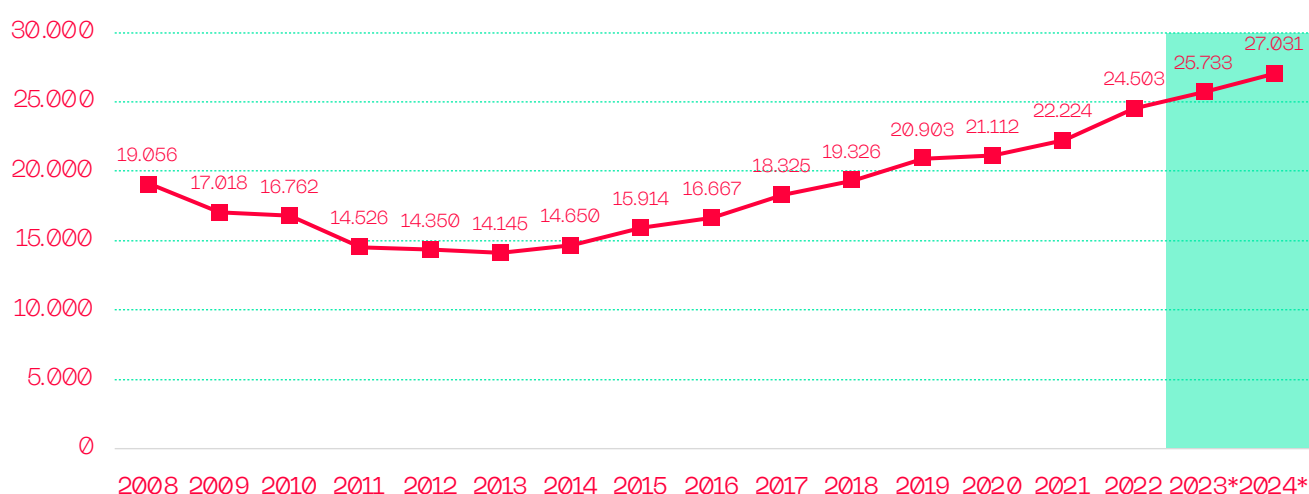


Figura 6. Evolució del volum de negoci de les empreses TIC a Catalunya, preus corrents (Milions d'euros)

Font: IDESCAT [9] [10]

\*Estimacions del Baròmetre TIC 2025

Pel que fa a la seva aportació neta, el Baròmetre TIC 2025 estima que el VAB del sector TIC va sumar 9.955 M€ a l'economia catalana el 2024, la qual cosa suposa un creixement acumulat del 106% en termes reals des del 2008 (un 4,6% de creixement anual mitjà). En comparació, el VAB total de Catalunya només ha augmentat un 18% en termes reals en el mateix període (un 1% anual mitjà).

Aquest fort impuls ha permès que el sector TIC assoleixi un pes similar al de la sanitat (4,3% del VAB total el 2022, 0,3 p. p. més que el TIC) i al del comerç al detall (4,0% el 2022).

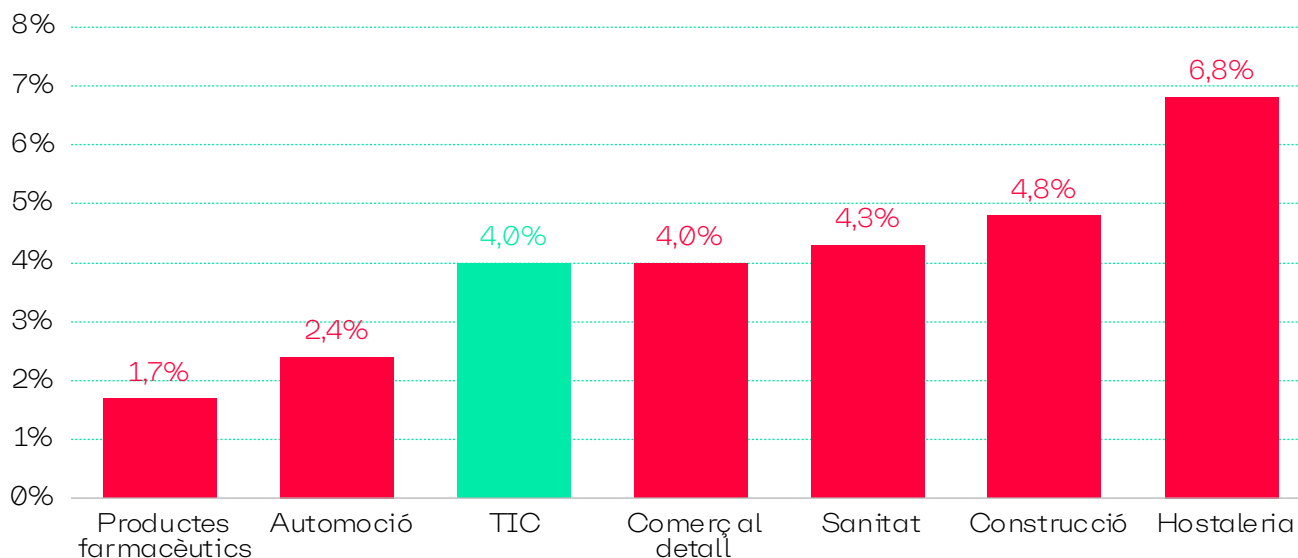


Figura 7. Pes del sector sobre el VAB total a preus constants, 2022  
Font: IDESCAT [10] [9] [11]

Tanmateix, aquests altres sectors de mida comparable han crescut més lentament entre 2015 i 2022, de manera que el seu pes relatiu s'ha reduït o ha augmentat amb menys intensitat que el del sector TIC, que ha incrementat la seva aportació en 1,27 punts percentuals.

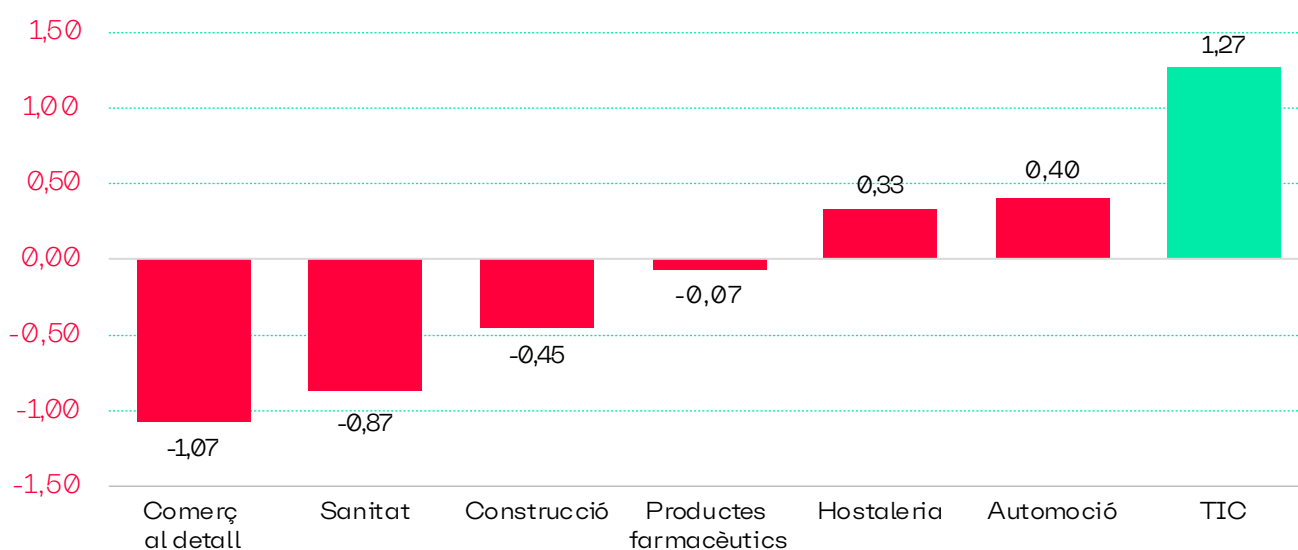


Figura 8. Evolució del pes del sector sobre el VAB total a preus constants, 2015-2022  
(En punts percentuals)  
Font: IDESCAT [10] [9] [11]

Aquesta mateixa dinàmica expansiva es reflecteix també en l'àmbit laboral. L'any 2022, el 3,7% dels treballadors catalans es dedicaven al sector TIC. De fet, Catalunya ha viscut un creixement especialment intens en l'ocupació TIC: entre 2008 i 2025, el nombre de treballadors del sector s'ha més que duplicat (+114%), fins a arribar a 168.300 persones el primer trimestre de 2025, mentre que al conjunt de l'economia l'ocupació ha crescut només un 6,7% acumulat en el mateix període (2008-2025). Així, la taxa mitjana anual de creixement de l'ocupació TIC, del 4,6%, supera àmpliament la del conjunt de l'economia (0,4%), posant de manifest la seva capacitat de generar llocs de treball qualificats.

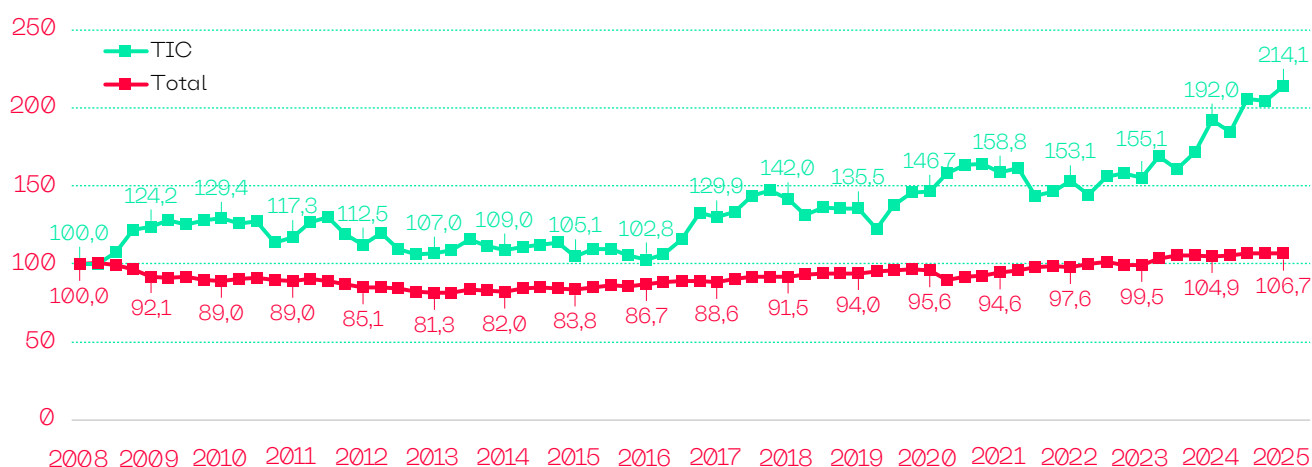


Figura 9. Evolució del nombre d'ocupats a Catalunya (Índex 2008=100)  
Font: IDESCAT [12]

Per tant, el sector TIC es consolida com un dels àmbits més dinàmics de l'economia catalana, tant per la seva contribució creixent al VAB i a l'ocupació del país, com pel seu potencial transformador sobre la resta de sectors. Aquest pes creixent i el seu caràcter estratègic justifiquen la necessitat d'analitzar amb detall la participació femenina al sector, per tal d'assegurar-ne el desenvolupament equilibrat, inclusivament sostenible.

## 2.2. Bretxes de gènere en el sector TIC a Europa

Algunes de les raons que s'esmenten com explicacions potencials d'aquesta diferència són que els nois a l'institut tendeixen a tenir una percepció de la seva competència en matemàtiques més alta que les noies amb rendiments similars (Zander et al., 2020 [13]); i també l'ampli avantatge comparatiu en lectura de les noies respecte als nois, que podria estar contribuint a aquesta inclinació d'elles per estudiar humanitats. Si bé és cert que existeix cert avantatge comparatiu dels nois respecte

a les noies en matemàtiques, de mitjana, segons els resultats de les proves PISA 2022 de la OCDE, les diferències entre sexes no són tan significatives com en lectura. Segons la píndola de la ciència de l'Observatori Dona Empresa i Economia (2024) [14] la pressió de temps en els exàmens de matemàtiques perjudica en major mesura a les nenes que als nens, explicant parcialment la bretxa de gènere en matemàtiques.

	Matemàtiques	Lectura
Espanya	10,1	-25,3
OCDE (mitjana)	9,1	-24,2

Taula 1. Bretxa de gènere (nois – noies) en els resultats de les proves PISA 2022.  
Font: OCDE [5]

Dins de tota la força laboral especialista en TIC, el 19,5% són dones a la Unió Europea. Per països, les dones especialistes TIC oscil·len entre el 13% (Txèquia) i el 28% (Estònia). Aquesta baixa representació de dones a les TIC també contribueix a la bretxa salarial de gènere, ja que certes ocupacions d'especialistes TIC, com les relacionades amb la IA, gaudeixen d'una prima salarial substancial (OCDE, 2023 [15]). Són fonamentals els esforços per augmentar la presència de dones al sector TIC, incloent-hi la transparència i la reducció de biaixos en la contractació.

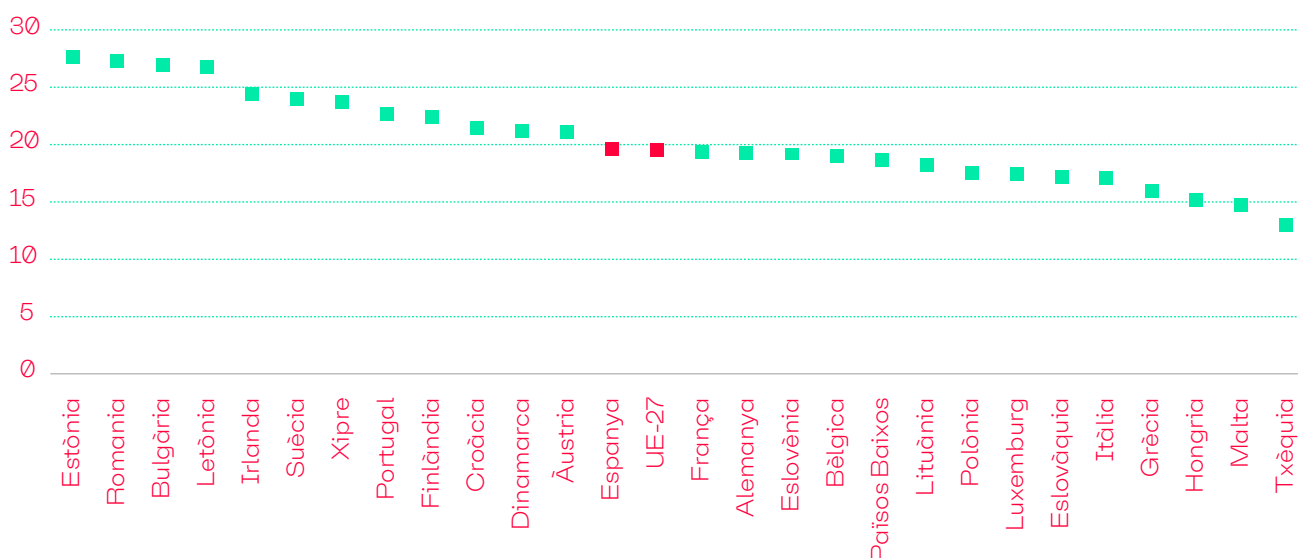


Figura 10. Proporció de dones especialistes TIC als països de la Unió Europea, 2024  
Font: Eurostat [16]

Les dades d'Eurostat [16] indiquen que les dones a la Unió Europea representen el 18% de les persones autònomes en el sector TIC, en comparació amb el 34% a tota l'economia. Entre les autònomes amb treballadors a càrrec, el percentatge de dones baixa fins al 12%.

Les inversions de capital risc (VC) són un motor important de la innovació digital. Tanmateix, en les dues darreres dècades, només el 5,1% de les *start-ups* finançades amb capital risc (*Venture Capital, VC*) en activitats digitals van ser fundades exclusivament per dones a Espanya. Quan es considera les fundades per almenys una dona, a Espanya el percentatge ascendeix al 14,5% de totes les *start-ups* finançades amb VC, un valor intermedi entre el Regne Unit, amb la major proporció (17,6%), i Àustria, amb la menor (9,2%).

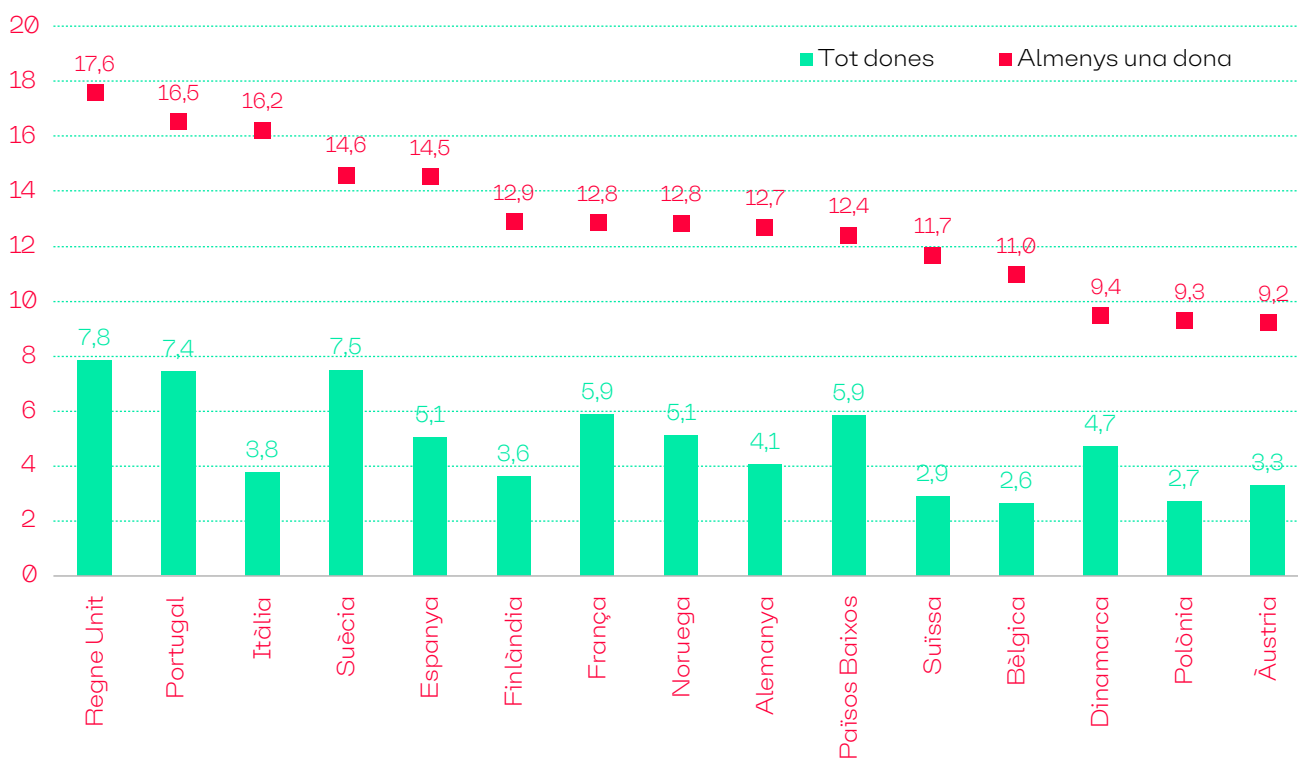


Figura 11. Proporció de dones fundadores de start-ups amb capital risc d'activitats digitals a països de la Unió Europea, 2000-2020  
Font: OCDE [17]

Per garantir un desenvolupament i un desplegament equitatiu de la intel·ligència artificial, és essencial la participació de les dones en aquests processos. Això és especialment rellevant tenint en compte que els sistemes d'IA es basen en dades que, si estan esbiaixades, poden perpetuar estereotips i ampliar la bretxa de gènere. Tot i que s'està avançant cap a una major paritat de gènere, els homes continuen dominant la recerca i el desenvolupament en IA. El 2023, poc més d'una de cada quatre persones investigadores que publicaven sobre IA arreu del món era dona (OCDE, 2024 [18]). Si bé el nombre de publicacions en revistes acadèmiques coautoritzades per almenys una dona augmenta, el 2023 només el 8% de les publicacions d'IA són autoria exclusiva de dones, mentre que el 41% són escrites exclusivament per homes arreu del món. Per tant, l'autoria compartida entre dones i homes va contribuir al 51% de les publicacions d'IA a nivell mundial.

Les desenvolupadores d'IA són una minoria encara més petita que les investigadores d'IA. Una enquesta del 2022 a usuaris de Stack Overflow [18] (una plataforma popular per compartir coneixement entre desenvolupadors i programadors informàtics) mostra que poc més del 4% de les persones enquestades són dones.

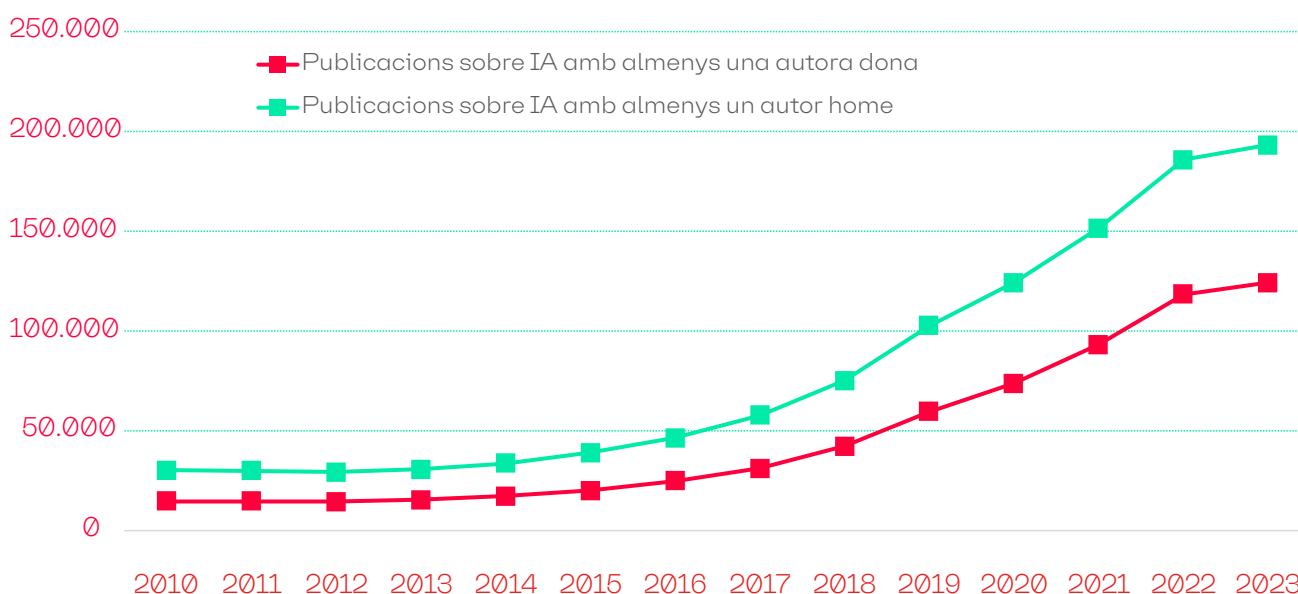


Figura 12. Nombre de publicacions globals sobre IA segons el gènere de l'autor/a, 2010-2022  
Font: OCDE [19]

Finalment, les dones també estan infrarepresentades entre les persones inventores TIC. De mitjana a l'OCDE, només el 4% de les famílies de patents relacionades amb les TIC van ser inventades exclusivament per dones, i el 20% van ser creades per un equip amb almenys una dona, en el període 2018-2021. Per països de la UE, Portugal va tenir la proporció més alta amb almenys una dona inventora (31,4%), mentre que la República Txeca va registrar la proporció més baixa (5,5%). Espanya se situa en una posició intermèdia, amb el 17,1% de patents amb almenys una dona inventora i el 4,6% de patents inventades exclusivament per dones.

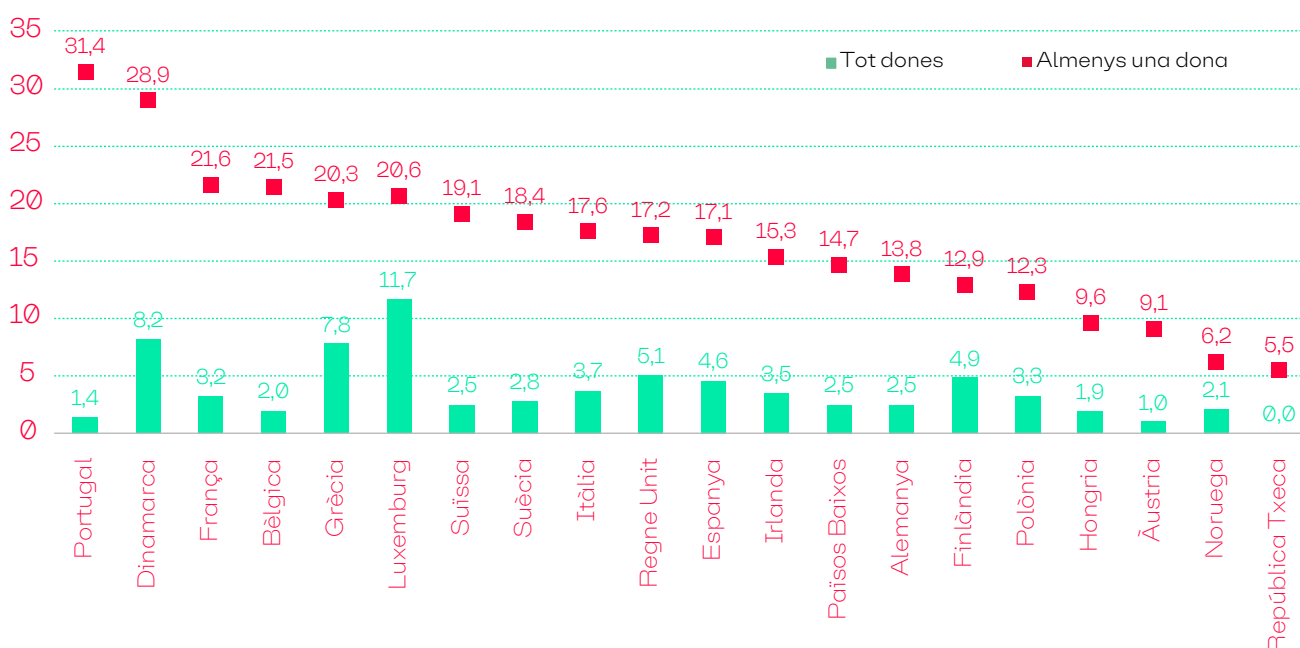


Figura 13. Proporció d'inventores femenines de patents TIC a països de la UE, 2018-2021  
Font: OCDE [20]

### 2.3 Polítiques públiques i iniciatives en clau de gènere

Les bretxes de gènere en l'àmbit TIC són significatives i superiors a les observades en molts altres sectors econòmics. Aquesta infrarepresentació pot tenir implicacions en l'aprofitament del talent disponible i en la composició dels equips, factors que es poden associar amb la innovació i el rendiment econòmic. Així mateix, la menor presència de dones en un sector amb altes remuneracions pot contribuir a les diferències d'ingressos.

Diverses iniciatives proposen abordar aquestes bretxes mitjançant accions orientades a canviar la percepció de les carreres TIC, incrementar la visibilitat de referents femenins i fomentar la participació de dones en activitats d'emprenedoria i innovació tecnològica.

### 2.3.1. Promoció de la Dona TIC

El **Pacte Nacional per al Talent Digital**, impulsat per la Generalitat de Catalunya, s'emmarca en aquesta voluntat creixent d'enfortir el capital humà digital i reduir desigualtats estructurals com la bretxa de gènere en els perfils TIC. En aquest context, s'han desplegat estratègies que no només busquen incrementar el nombre de professionals digitals, sinó també garantir una major participació femenina en el sector, alineant-se amb una agenda més àmplia d'inclusió i competitivitat digital.

Aquesta línia d'actuació s'inscriu en una tendència més àmplia: la creixent sensibilització sobre la necessitat d'abordar la bretxa de gènere en els perfils professionals TIC ha comportat l'adopció d'un rol més proactiu tant per part de les administracions públiques com del sector privat. Sovint, aquesta transformació ha estat liderada per organismes internacionals —especialment la Unió Europea— que han posat de manifest que la diversitat de gènere és clau per a la competitivitat i la innovació en l'economia digital. Així, durant la darrera dècada, s'han impulsat nous marcs normatius i estratègies específiques, des de lleis d'igualtat fins a polítiques de formació i retenció del talent femení en l'àmbit STEM, així com la creació de departaments i programes dedicats a la inclusió digital. Tot plegat ha consolidat un ecosistema institucional compromès amb la igualtat i ha reforçat la col·laboració publicoprivada.

En aquest marc, una de les mesures més habituals ha estat l'impuls de reconeixements públics als perfils professionals TIC femenins. Aquestes iniciatives tenen com a objectiu visibilitzar referents femenins en els àmbits professional, empresarial i acadèmic, i generar models per a nenes i adolescents, fomentant així la presència femenina a mitjà i llarg termini.

A Catalunya, destaquen els **Premis DonaTIC**, inicialment impulsats per l'Observatori Dona Empresa i Economia (ODEE) [21] de la Cambra de Barcelona i actualment integrats dins del Pla DonaTIC del Govern de la Generalitat. Aquests premis inclouen diverses categories —com emprenedora, empresària, acadèmica/investigadora, professional o estudiant TIC— i exemplifiquen el potencial de la col·laboració publicoprivada. El seu objectiu és contribuir a trencar el sostre de vidre en el sector tecnològic, alhora que fomenten la participació i l'empoderament de les dones en la societat digital. A més, el Pla DonaTIC incorpora subvencions a l'emprenedoria femenina en el sector digital, amb un pressupost total de 9 milions d'euros el 2025, orientades a impulsar el lideratge i reduir la bretxa de gènere.

A nivell estatal, el programa “ENISA Emprendedoras Digitales” [22], dependent del Ministeri d’Indústria i Turisme del govern espanyol, finança projectes d’emprenedoria femenina en el sector digital amb l’objectiu de reduir la bretxa de gènere en aquest àmbit. El programa mobilitza fins a 51 milions d’euros en préstecs participatius dirigits a pimes i scale-ups amb presència femenina en posicions de lideratge, tant en fases inicials com en processos de creixement o internacionalització.

Finalment, la Unió Europea ha assumit un paper central en la promoció dels perfils DonaTIC, integrant aquesta prioritat dins de l’Agenda Digital Europea i la Dècada Digital 2030 [23]. Iniciatives com “Women in Digital” (WiD) [24] i la “Digital Skills and Jobs Coalition” [25] han impulsat accions per fomentar la formació, la retenció i la visibilitat del talent femení en sectors STEM. Projectes com “Women TechEU” [26] donen suport a dones que lideren start-ups deep tech mitjançant finançament i programes de desenvolupament empresarial, mentre que els “Women in Tech Europe Awards” [27], organitzats per “Women in Tech Global Movement” [28], reconeixen el lideratge i la innovació femenina en el sector tecnològic, contribuint a inspirar noves generacions.

### 2.3.2. Iniciatives d’èxit d’altres països per tancar la bretxa

Les iniciatives polítiques ben dissenyades i els programes educatius específics en l’àmbit TIC poden contribuir a fomentar l’interès de les nenes i dones per aquestes carreres, tal com mostren diverses experiències internacionals. Entre aquestes, destaca el programa **Digital Pioneers** [29] a Àustria, cofinançat per la Cambra del Treball de Viena i la Federació d’Indústries, que ofereix a dones joves un itinerari formatiu combinat amb experiència pràctica en empreses durant un any, facilitant la seva entrada al sector. A Luxemburg, la iniciativa **Women in Tech de Luxemburg** [30] adopta un enfocament integral que inclou accions de sensibilització, formació en programació per a noies, suport a entitats especialitzades com WIDE i activitats dirigides tant al professorat com a les empreses per fomentar vocacions STEM i millorar la retenció del talent femení. En el cas d’Itàlia, el projecte **Girls Code It Better** [31] impulsa la participació de noies en activitats tecnològiques des de l’etapa escolar mitjançant projectes pràctics interdisciplinaris que combinen programació, electrònica, disseny i creació digital, amb l’objectiu de reduir estereotips de gènere. Finalment, al Canadà, el programa **Tech Undivided** [32], en el marc de l’Estratègia d’Emprenedoria Femenina, dona suport a dones fundadores d’empreses tecnològiques a través de mentoria, formació i accés a inversors, amb la finalitat de facilitar el creixement empresarial i promoure un ecosistema tecnològic més inclusiu.

# 3

---

## Participació de les dones en el sector TIC

3.1	Dones en el sector TIC (%)	24
3.2	Dones especialistes TIC (%)	25
3.3	Taxa d'abandonament de la carrera professional	31
3.4	Perfil de dones TIC	34
3.5	Dones en càrrecs directius TIC	36
3.6	Dones TIC investigadores	39

### 3. PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN EL SECTOR TIC

#### 3.1 Dones en el sector TIC (%)

Per analitzar la presència femenina dins del sector, el Cercle Tecnològic incorpora una secció específica de gènere a la seva enquesta anual del Baròmetre del sector tecnològic a Catalunya. **Els resultats d'enguany mostren que la proporció de dones que treballen al sector TIC és del 30%<sup>2</sup>.**

Segons l'Idescat [1], **la població ocupada al sector TIC a Catalunya és de 193.500 persones el quart trimestre de 2025, de les quals 58.050 són dones.** El nombre de dones s'ha calculat mitjançant el 30% de dones al sector TIC que estima l'enquesta del Baròmetre. L'any anterior, el nombre d'ocupats al sector era inferior, amb 160.500 treballadors, i també ho era el de dones, amb 51.167 (Baròmetre DonaTIC 2025). En termes absoluts, doncs, ha augmentat el nombre de dones que treballen al sector TIC. Però, la seva proporció ha passat del 32% el 2024 al 30% el 2025. Aquestes dades posen de manifest la necessitat de continuar impulsant la presència de dones al sector TIC, ja que la seva proporció no augmenta de manera sostinguda.

Els resultats d'enguany mostren diferències significatives en la proporció de dones a la plantilla segons si l'empresa pertany o no al sector TIC. D'una banda, **només un 11,3% de les empreses del sector TIC compten amb una plantilla formada en més d'un 50% per dones.** En canvi, aquest percentatge s'eleva al 40,9% en les empreses fora del sector que no disposen de departament TIC, i fins al 47,7% en aquelles fora del sector que sí que en tenen.

D'altra banda, **gairebé la meitat d'empreses TIC (48,3%) tenen menys d'un 25% de dones a la plantilla.** Aquesta xifra és força més alta que la de les empreses d'altres sectors sense departament TIC, on aquest percentatge és el 35,1%.

Les empreses fora del sector però que sí que disposen d'un departament TIC mostren que un 22,8% té menys del 25% de dones a la seva plantilla, i, simultàniament, són la tipologia d'empresa que més declara tenir entre un 51% i un 75% de treballadores femenines.

---

<sup>2</sup> Aquesta xifra s'ha estimat a partir de la mitjana de les empreses enquestades TIC, on s'ha transformat l'interval de la resposta en mitjana. Per exemple, si una empresa TIC respon que el percentatge de dones que treballen a la seva empresa és entre 10% i 25%, se li assigna un 17,5%.

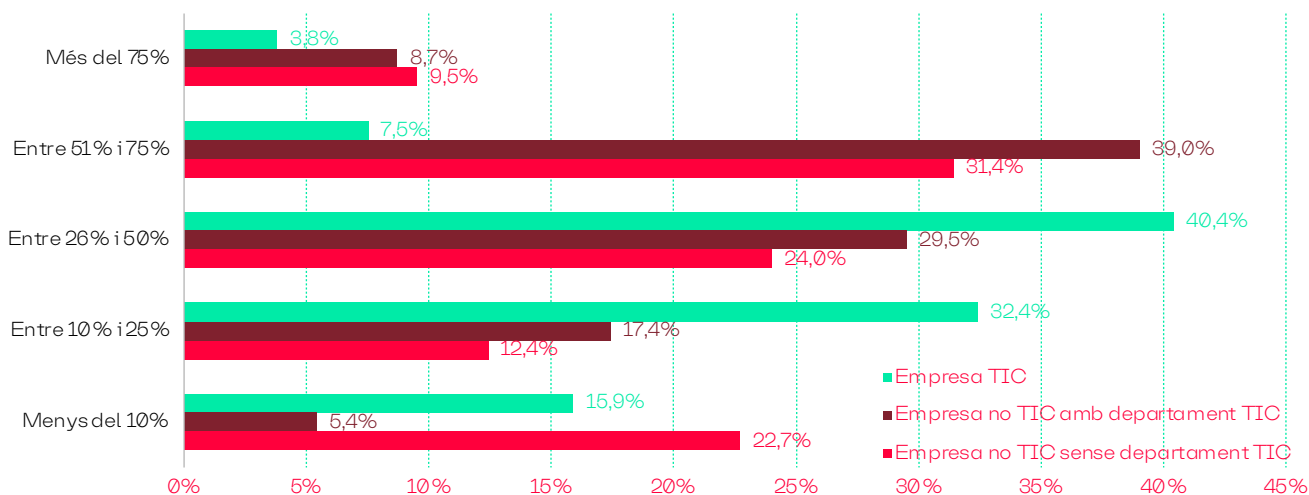


Figura 14. Aproximadament, quin és el % de dones que treballen a la seva empresa? (% sobre el total d'empreses)

Font: Enquesta del Baròmetre 2026

Mostra: 1042 empreses

En termes globals, es pot observar que **les empreses TIC se situen en una posició menys favorable per ambdós extrems de la distribució**: per una banda, hi ha més empreses TIC amb una proporció inferior al 25% de dones; i per l'altra, hi ha menys empreses TIC amb una majoria femenina.

### 3.2 Dones especialistes TIC (%)

A l'apartat anterior s'ha quantificat la presència femenina dins del sector, però és important diferenciar, d'una banda, les professionals especialitzades en les TIC, i de l'altra, les dones que treballen en empreses del sector però que no exerceixen feines pròpiament TIC (com ara en àmbits de màrqueting, recursos humans o gestió administrativa). Aquesta distinció és imprescindible per entendre el grau real d'incorporació femenina en les professions tecnològiques, oferir una visió més acurada de la bretxa de gènere al sector digital, seguir-ne l'evolució, i identificar en quin esglaió de la trajectòria professional es concentren més obstacles.

Així, pel que fa al nombre de dones especialistes TIC, s'observa que a escala europea s'han més que duplicat entre 2011 i 2024, el que equival a un creixement anual mitjà de 5,8%, superior al registrat pels homes especialistes en TIC en el mateix període, que s'ha multiplicat per 1,75 (4,4% de creixement mitjà anual). A partir de 2019 s'observa una acceleració en el ritme de creixement de les dones especialistes que supera el dels homes en termes relatius. Tanmateix, aquest increment no es tradueix en una reducció de la bretxa de noves contractacions en valor absolut. De fet, **entre 2019 i 2024, l'augment en valor absolut del nombre de dones especialistes TIC a la**

**UE-27 continua representant aproximadament un terç de l'increment registrat entre els homes**, la qual cosa posa de manifest que, malgrat els avenços, la incorporació femenina encara evoluciona a un ritme insuficient per assolir la paritat.

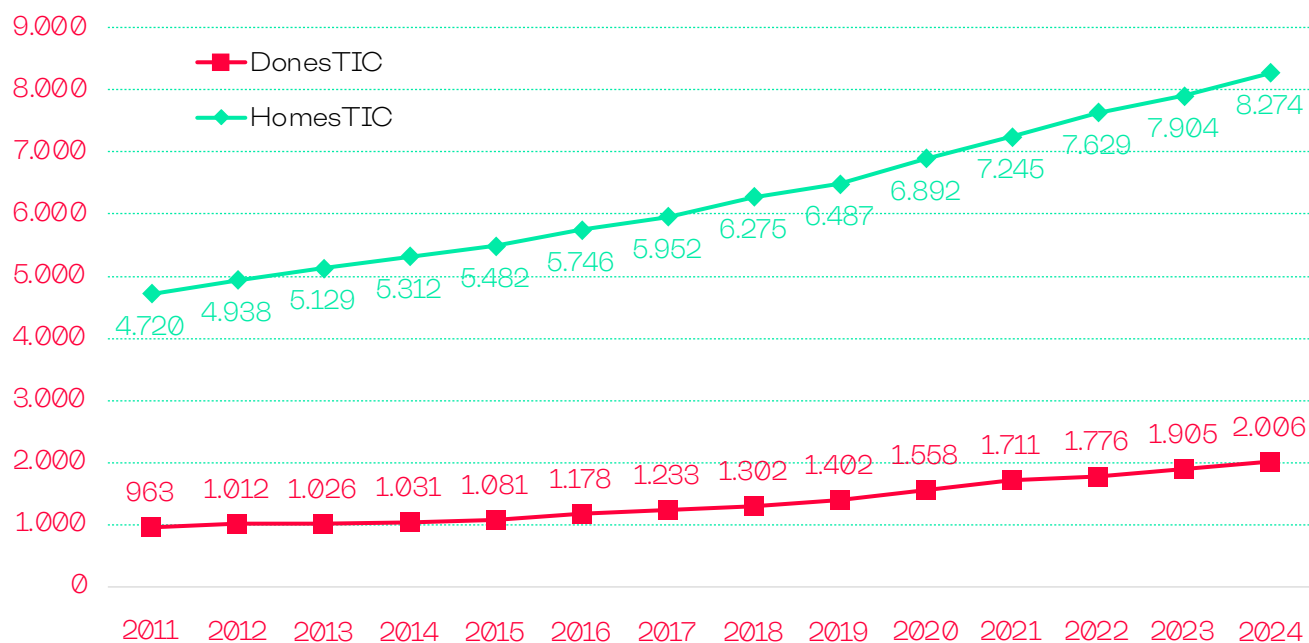


Figura 15. Milers d'especialistes TIC a la UE-27  
Font: Eurostat (LFS) [33]

**A Espanya, l'evolució de les dones especialistes TIC ha estat lleugerament més moderada que a escala europea:** el seu nombre s'ha multiplicat per 1,8 entre 2011 i 2024, fet que equival a un creixement mitjà anual del 4,6%, molt proper al dels homes especialistes en TIC, que s'han multiplicat per 1,75 (4,4% anual).

Tanmateix, la trajectòria espanyola difereix notablement de la tendència europea, caracteritzada per un creixement sostingut i una acceleració final impulsada pel component femení. En el cas espanyol, es detecta un estancament de l'ocupació TIC fins al 2014, any que marca el final de l'etapa contractiva iniciada amb la crisi financera de 2008. A partir de 2015, l'ocupació d'homes especialistes en TIC recupera els nivells de 2011 i continua creixent fins a 2024, mentre que el nombre de dones especialistes en TIC no recupera els valors inicials fins al 2017. Entre 2017 i 2019 el seu creixement s'intensifica, però a partir de 2019 torna a avançar en termes relatius a un ritme similar al dels homes, tot i que aquest increment no es tradueix en una reducció de la bretxa de noves contractacions en valor absolut.

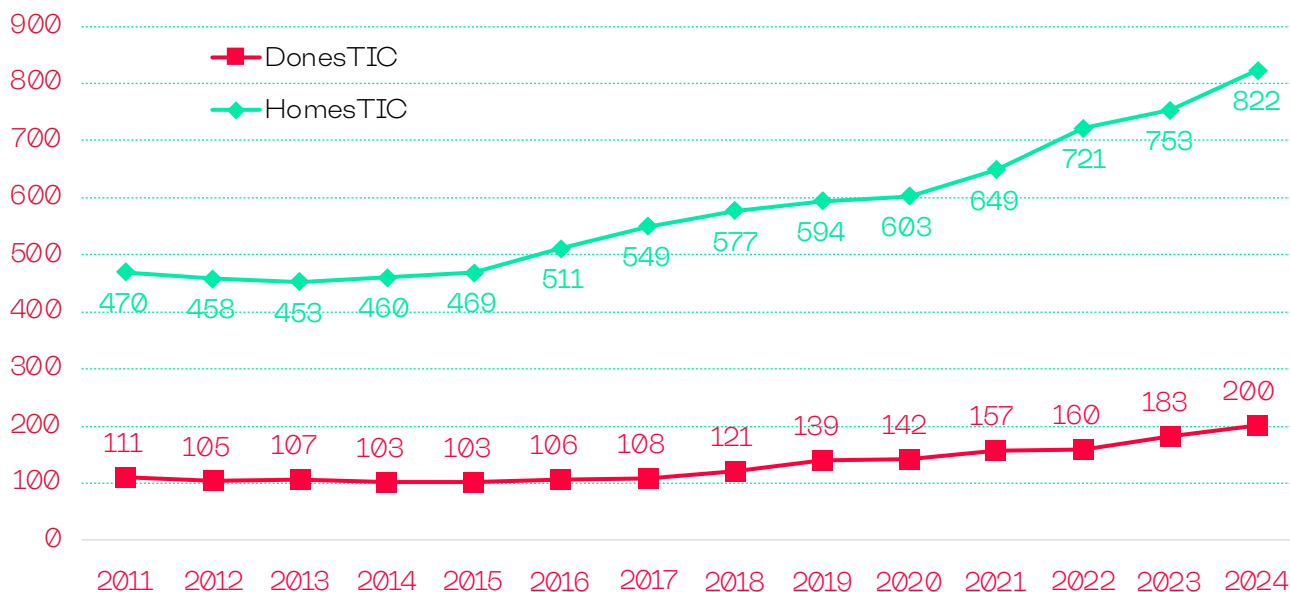


Figura 16. Milers d'especialistes TIC a Espanya  
Font: Eurostat (LFS) [33]

En els gràfics següents es pot observar com, amb dades d'Eurostat, **l'any 2024 la proporció de dones especialistes TIC a Espanya és força similar a la mitjana europea**, però aquest percentatge només ha augmentat en 0,5 punts percentuals respecte al nivell de 2011, molt menys que a la mitjana europea (2,6 p.p) i que a la majoria de països europeus.



Figura 17. Proporció de dones especialistes TIC sobre el total. (Índex 2024=100)  
Font: Eurostat (LFS) [33]

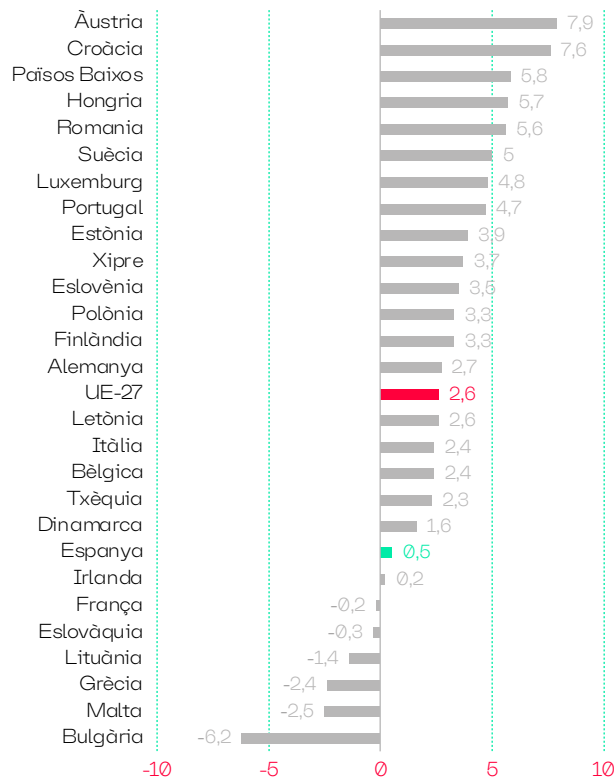


Figura 18. Creixement de la proporció de dones especialistes TIC sobre el total, 2011-2024<sup>3</sup>. (En p.p.)  
Font: Eurostat (LFS) [33]

🔴 **Les dones especialistes TIC representen el 21,8% del total a Catalunya l'any 2025, 2,2 punts percentuals per sota de la mitjana estatal**

**Pel que fa a Catalunya**, les dades de l'INE —que no són directament comparables amb les d'Eurostat perquè provenen d'enquestes diferents<sup>4</sup>— mostren un increment en la proporció de dones especialistes TIC superior que al conjunt espanyol en el període 2021-2025 (2,4 i 0,4 p.p., respectivament). Tanmateix, l'any 2025 **les dones especialistes TIC a Catalunya representen el 21,8% del total, encara 2,2 punts percentuals per sota de la mitjana estatal (24%)**. El Baròmetre DonaTIC 2025 estimava la proporció de dones especialistes TIC a partir de l'enquesta del Baròmetre TIC; en canvi, en el Baròmetre d'enguany es calcula amb dades oficials de l'INE (ETICCE), fet que trenca la comparabilitat amb l'edició anterior.

3 En alguns dels països representats s'observen trencaments en la sèrie històrica que poden afectar la comparabilitat i l'homogeneïtat de les dades. Per a més detalls, vegeu la font: [isoc\_sks\_itsps] **Employed information and communications technology (ICT) specialists by sex**.

4 Les dades d'Eurostat analitzades al punt 3.2 s'obtenen de l'Enquesta de Població Activa (LFS en anglès), mentre que les dades analitzades en aquest apartat per a Catalunya i Espanya s'obtenen de l'Enquesta sobre l'ús de les TIC i comerç electrònic a les empreses (ETICCE) de l'INE.

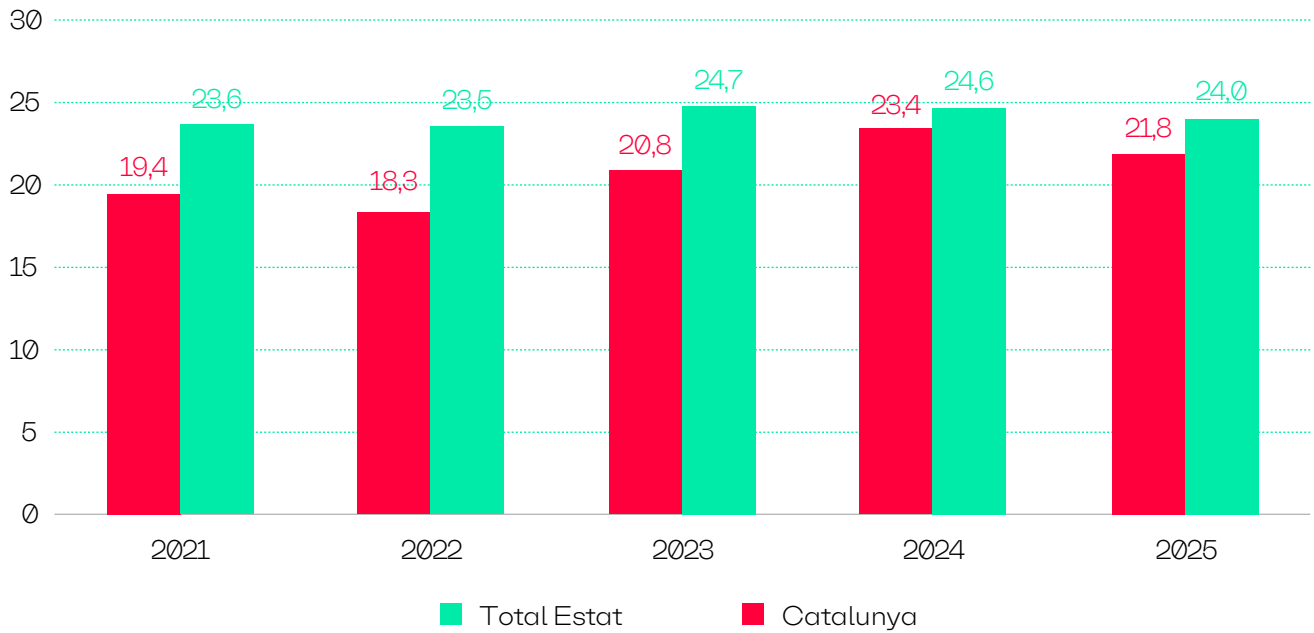


Figura 19. Proporció de dones especialistes TIC (En %)  
Font: ETICOE (INE) [2]

**El rànquing estatal en % de dones especialistes TIC l'encapçalen el País Basc (32,5%), Aragó (26,3%) i Madrid (26%).**

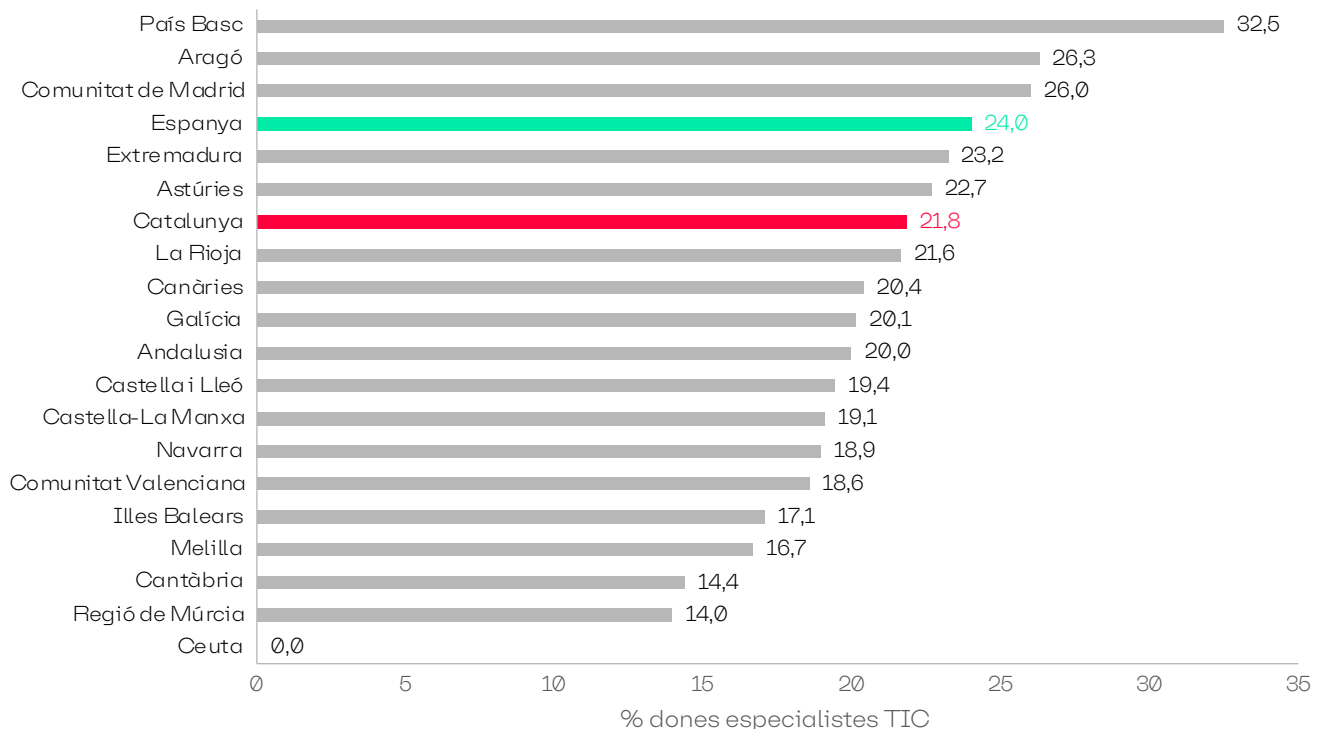


Figura 20. Proporció de dones especialistes TIC (En %)  
Font: ETICOE (INE) [2]

A través del Baròmetre DonaTIC 2026 s'ha estudiat la distribució de les dones especialistes TIC segons la dimensió de l'empresa. S'observa que en el tram on menys del 10% dels professionals TIC són dones, les empreses es distribueixen de manera força equilibrada per mida: micro, petites, mitjanes i grans hi tenen un pes similar. Ara bé, aquesta simetria es trenca a mesura que augmenta la presència femenina. **En els trams intermedis (entre el 10% i el 50%), el pes de les empreses grans creix de manera notable, mentre que les micro i petites hi perden presència.**

Curiosament, aquesta pauta s'inverteix quan les dones passen a ser majoria: en els trams amb més del 50% de les dones especialistes TIC, les micro i petites empreses tornen a tenir un pes rellevant i arriben a representar més de la meitat del total. Això podria indicar un possible efecte de concentració de talent femení dins l'àmbit TIC, segons el qual les empreses amb una major presència de dones professionals tendeixen a atreure més talent femení —i, de manera equivalent, les empreses amb una major presència d'homes també tendeixen a captar més talent masculí. Per altra banda, la presència de plans d'igualtat, obligatòria per a les empreses de més de 50 treballadors (mitjanes i grans), podria explicar per què aquestes han aconseguit un percentatge de dones especialistes TIC més elevat.

En conjunt, l'any 2026 un **35,5% de les empreses tecnològiques** i de les que disposen de departament TIC reportaven que **menys d'un 10% de les posicions TIC eren ocupades per dones**, mentre que només un 7% afirmava que la major part de les tasques en aquest àmbit eren realitzades per professionals femenines.

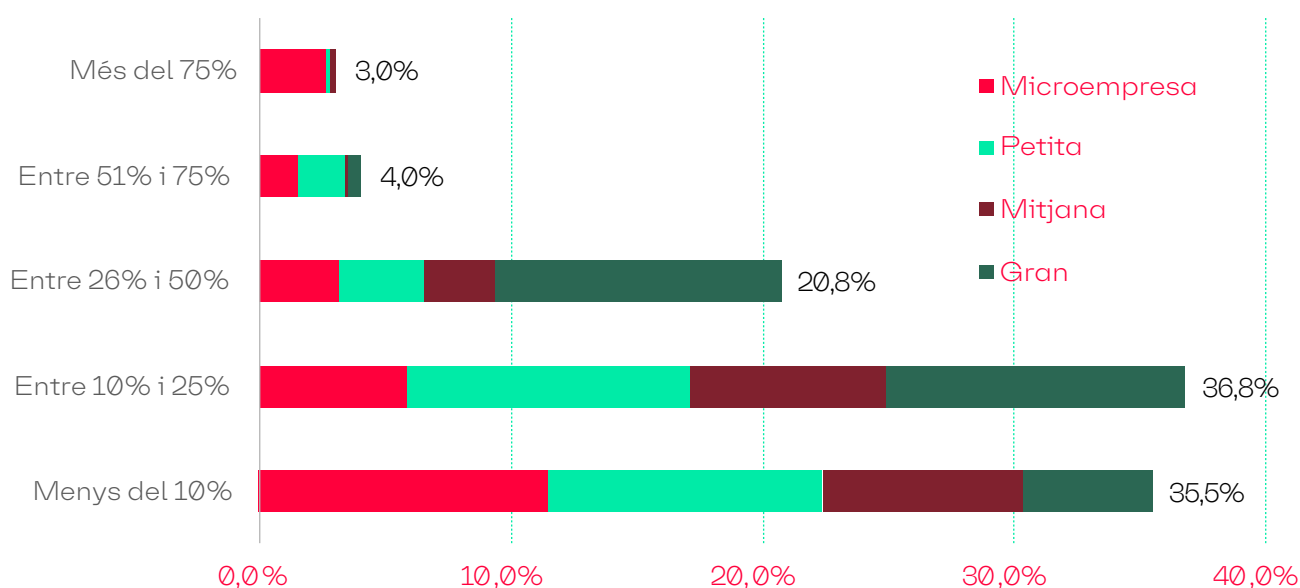


Figura 21. Quin % de dones ocupen posicions TIC? (% sobre el total d'empreses)

Font: Enquesta del Baròmetre 2026

Base: empreses TIC i empreses no TIC amb dept. TIC (mostra: 800 empreses)

## ► Si es manté el ritme de creixement actual, Catalunya arribarà a la paritat en especialistes TIC l'any 2072

En conjunt, les estadístiques posen de manifest una **millora recent, però insuficient per revertir la bretxa de gènere en les professions tecnològiques**. Si es pren com a referència el ritme de creixement del pes de les dones especialistes TIC entre 2021 i 2025, **caldrien prop de 47 anys per assolir la paritat a Catalunya** (entenent com a tal la quota del 50%). Tanmateix, cal tenir present que, a Espanya, el percentatge de dones especialistes TIC va començar i acabar aquest període més alt que el de Catalunya, tot i que l'increment observat durant aquests anys ha estat relativament menor. Aquesta dinàmica podria suggerir que les millores en la participació femenina es fan més difícils a mesura que el pes inicial és més elevat, el que incrementaria substancialment el temps necessari per arribar al 50% de la participació femenina en les tasques TIC.

A continuació, es dedicaran els apartats 3.3, 3.4 i 3.5 a examinar la trajectòria professional de les dones especialistes TIC, des de la primera incorporació de les graduades universitàries al mercat laboral fins a la promoció a càrrecs directius a Catalunya.

### 3.3 Taxa d'abandonament de la carrera professional

El desenvolupament del talent TIC no depèn només de l'accés als estudis, sinó també de la continuïtat en la trajectòria professional. Per tant, no n'hi ha prou amb incrementar el nombre de dones que inicien estudis TIC si una part significativa no acaba treballant en aquest àmbit.

Tot i que no es disposa d'una mesura global de l'abandonament al llarg de tota la carrera professional, aquest Baròmetre introdueix dues aproximacions. En aquest apartat s'analitza el pas de la universitat al mercat laboral, mentre que el següent examina la progressió professional dins del sector.

L'anàlisi es basa en l'Enquesta d'Inserció Laboral de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU), que recull la relació entre els estudis cursats i la feina desenvolupada pels graduats.

Es consideren tres situacions:

1. Feines directament relacionades amb la titulació
2. Feines que requereixen estudis universitaris però no específics
3. Feines que no requereixen estudis universitaris

Afectes d'aquest estudi, només el primer cas es considera continuïtat en la trajectòria TIC, mentre que els altres dos s'interpreten com a desviació o abandonament.

Si bé no es disposa de dades per calcular la taxa d'abandonament global per part del conjunt de dones especialistes TIC al llarg de tota la seva carrera professional, el Baròmetre DonaTIC d'enguany incorpora dues noves variables per examinar aquest fenomen. Primerament, en aquest apartat, es quantifica l'abandonament de la carrera per part de les dones en el pas de la universitat al món laboral. En el següent apartat s'analitza la proporció de dones especialistes TIC júnior i sènior a les empreses, per tal d'avaluar-ne la seva progressió un cop ja han entrat al mercat laboral TIC.

Graus TIC	Funcions específiques de la titulació		Funcions universitàries		Funcions no universitàries	
	2017	2023	2017	2023	2017	2023
Any enquesta						
Dona	70,3%	72,1%	19,1%	16,6%	10,6%	11,3%
Home	84,5%	81,3%	5,2%	10,0%	10,3%	8,7%

Altres Graus no TIC	Funcions específiques de la titulació		Funcions universitàries		Funcions no universitàries	
	2017	2023	2017	2023	2017	2023
Any enquesta						
Dona	75,7%	73,2%	8,5%	13,3%	15,8%	13,5%
Home	72,8%	70,4%	9,5%	14,7%	17,6%	14,9%

El 2023, s'observa una **diferència en la taxa d'adequació** (el % d'estudiants que es dediquen a funcions específiques de la titulació) **de 9,2 punts percentuals entre homes i dones**, una millora de 5 punts percentuals respecte al 2017. Aquesta millora es produeix gràcies a una disminució en dones que es dediquen a altres professions qualificades (del 19,1% al 16,6%), en un context d'un lleuger repunt de dones especialistes TIC amb funcions no universitàries (del 10,6% a l'11,3%).

En **altres graus no TIC**, en canvi, la **diferència entre homes i dones és reduïda, produint-se en la direcció inversa**: més dones treballen en feines adequades per a la seva titulació, i menys treballen en feines no adequades o no qualificades, respecte als seus companys masculins.

És important destacar també que les diferències en l'adequació a les feines dels graduats en TIC, respecte a la resta, s'expliquen majoritàriament pels homes (el 81,3% dels graduats en TIC treballen en feines adequades a aquests estudis, mentre que només un 70,4% de la resta de graduats ho fan). Aquesta diferència no és visible en les graduades (73,2% en el cas de les TIC i 72,1% a la resta). Per tant, els estudis TIC ofereixen feines més adequades a aquests titulacions en general, però **les dones no se'n beneficien especialment, fet que pot ser indicatiu d'un major abandonament de la carrera digital per part de les dones**.

L'anàlisi desagregada per àmbits d'estudi permet contextualitzar millor aquesta diferència. Tal com mostra la taula següent, els graus TIC presenten una diferència en adequació de 9,14 punts percentuals a favor dels homes, situant-se com el tercer àmbit amb major diferència de gènere, només darrere d'història (-10,28 p.p.) i de lingüística (-9,84 p.p.). Ara bé, a diferència d'aquests àmbits, els estudis TIC es caracteritzen per tenir, en termes agregats, una taxa d'adequació elevada.

Per tant, **dins dels conjunts de titulacions amb una adequació superior al 80%, les TIC són l'únic àmbit que presenta un diferencial clar i ampli a favor dels homes**. Aquest fet és especialment rellevant en un context d'alta demanda de personal no coberta per l'oferta actual. Les dones, per tant, representen una font potencial de personal qualificat altament desaprofitada.

Taxa d'adequació (2023)	Dones	Homes	Diferència entre dones i homes en p.p.
Agrària i Forestal	82,0	80,9	1,1
Arquitectura	86,3	84,6	1,7
Belles Arts	59,8	66,3	-6,5
Ciències Biològiques	66,5	67,1	-0,7
Comunicació	65,6	68,4	-2,8
Didàctiques, Mestres i professorat	80,8	81,6	-0,8
Dret	62,0	60,7	1,3
Economia	78,6	78,6	0,1
Enginyeria Naval	61,2	66,1	-4,9
Esport i Nutrició	90,2	79,1	11,1
Història	35,5	45,8	-10,3
Lingüística, Clàssiques i Comparada	59,6	69,5	-9,8
Medicina i Odontologia	90,4	93,8	-3,5
Psicologia	73,7	64,8	8,9
Química	67,7	68,1	-0,4
<b>TIC</b>	<b>72,1</b>	<b>81,3</b>	<b>-9,1</b>
Titulacions Mixtes	50,0	50,0	-
Titulacions Mixtes (Humanitats)	72,7	65,6	7,1
Titulacions Mixtes (Socials)	44,9	42,3	2,6
Treball i Educació Social	81,3	73,3	8,0

Aquest patró reforça la idea que la bretxa en aquesta primera instància d'abandonament o desviació professional de les TIC no és simplement el reflex d'una dinàmica general del mercat laboral, sinó que presenta característiques específiques.

### 3.4 Perfil de les dones TIC

Pel que fa a la progressió de les dones un cop ja han entrat en aquestes carreres TIC, s'observa una distribució desigual segons el seu nivell d'experiència. La seva **presència és comparativament més elevada en categories júnior que en les sènior**.

Aquest fet es pot interpretar des de dues perspectives no excloents. D'una banda, podria reflectir una dinàmica de sortida progressiva del sector a mesura que avança la carrera professional. En aquest cas, la menor presència femenina en perfils sènior seria conseqüència d'un abandonament parcial al llarg del temps (*leaky pipeline*).

D'altra banda, però, també podria respondre a un efecte composició: un increment recent en la incorporació de dones al sector TIC que encara no ha tingut temps de traduir-se en una presència equivalent en les categories de major antiguitat. Si aquest fos el cas, la diferència actual entre la concentració de perfils júnior i sènior no indicaria necessàriament una pèrdua de talent, sinó un decalatge temporal en la progressió.

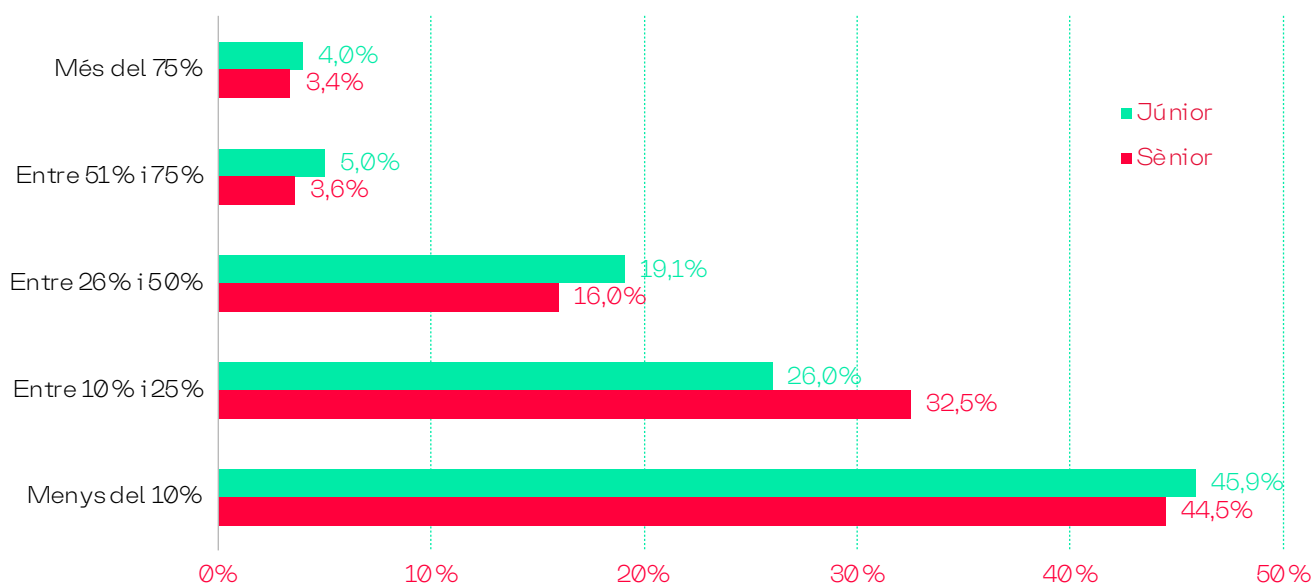


Figura 22. Del total d'especialistes TIC en posicions junior, quin % són dones? i en posicions sènior? (% sobre el total d'empreses)


Font: Enquesta del Baròmetre 2026

Base: empreses TIC i empreses no TIC amb dept. TIC (mostra: 800 empreses)

Per tal d'enriquir i contextualitzar el debat sobre aquest fenomen, el Cercle Tecnològic va reunir dones referents tant de l'àmbit privat com de l'àmbit públic amb l'objectiu de discutir certes temàtiques des d'una perspectiva qualitativa.


Pel que fa a l'abandonament de les carreres professionals per part de les dones especialistes TIC, en conjunt, les participants no identifiquen un patró generalitzat de sortida explícita del sector, sinó de **renúncia a determinades oportunitats de creixement**.

Diversos factors hi contribueixen. D'una banda, la **pressió associada a la incorporació en entorns fortament masculinitzats**, on la necessitat de reafirmar-se constantment pot generar desgast. De l'altra, la **interiorització dels condicionants vinculats a la conciliació i als rols de cures**, que en determinants moments de la trajectòria professional poden traduir-se en una menor disposició —o menor disponibilitat percebuda— a assumir responsabilitats addicionals.

 “A les dones els errors professionals els pesen molt més que als homes. La mediocritat les castiga profundament. Davant el dubte que, a l'exercir rols de responsabilitat, no ho facin molt bé, superant les expectatives inicials inclús, les dones decideixen no presentar-se. Ho fan pensant també en la seva responsabilitat col·lectiva, de les que hi ha i les que vindran després.”

Participant al grup de discussió del Baròmetre DonaTIC

Aquestes conclusions extretes del grup de discussió també podrien aplicar-se parcialment a l'abandonament en el pas de la universitat al món laboral que s'ha presentat en l'apartat anterior. En concret, l'elevada masculinització del sector, així com la dels graus tecnològics, podria oferir un entorn incòmode per a les noves entrants.

 “Veig desil·lusió entre les noies que comencen al sector per trobar-se en un món tan masculinitzat, on costa sentir-se còmode i cansa fer-se valer constantment.”

Participant al grup de discussió del Baròmetre DonaTIC

Així mateix, aquesta renúncia a majors responsabilitats afecta a les seves possibilitats de promoció a càrrecs directius, com veurem al següent apartat.

### **3.5 Dones en càrrecs directius TIC**

Als apartats anteriors s'ha parlat d'un ajustament progressiu d'expectatives i de la renúncia o exclusió d'oportunitats de progressió. En aquest apartat s'estudia la seva conseqüència natural, una menor presència també en posicions de lideratge.

En analitzar la desigualtat de gènere en els càrrecs de direcció de departaments TIC, s'observa que només un 17,0% de directives són dones, davant d'un 82,2% d'homes.

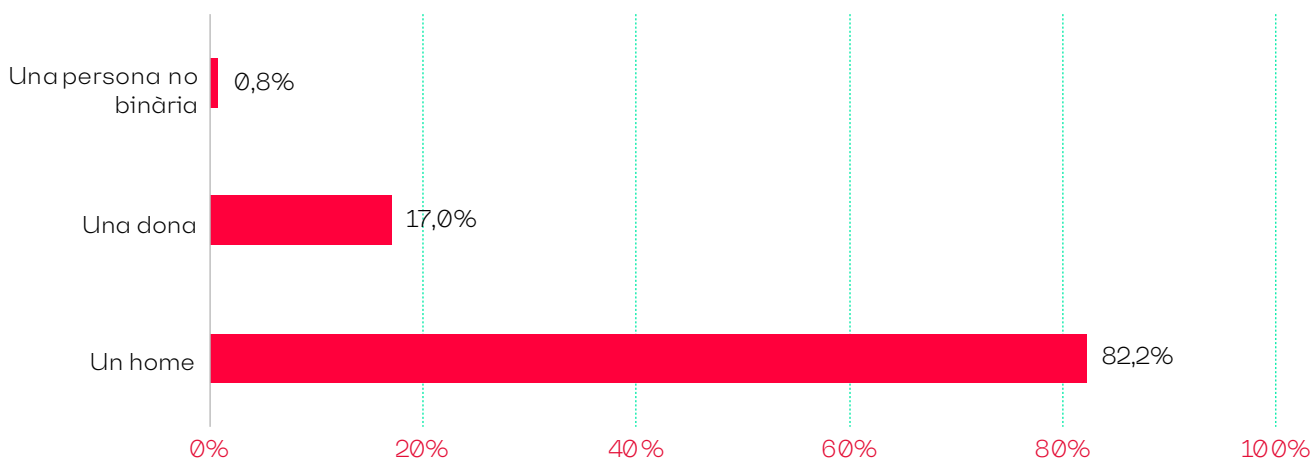


Figura 23. Qui dirigeix el departament TIC?  
(% sobre el total d'empreses)

Font: Enquesta del Baròmetre 2026

Base: empreses TIC i empreses no TIC amb dept. TIC (mostra: 800 empreses)

Així mateix, i encara que la presència masculina predomina de manera transversal en totes les tipologies d'empresa estudiades, aquesta bretxa és més accentuada en les empreses tecnològiques, on només el 19,7%<sup>5</sup> dels càrrecs de direcció general estan ocupats per dones, mentre que el 79,6% recau en homes, segons dades del Baròmetre TIC 2026.

---

<sup>5</sup> A l'apartat 3.2 sobre les dones especialistes en TIC es que quantifica que la proporció d'aquestes és del 21,8%, mentre que aquí s'afirma que la proporció de dones directives és del 19,7%. Així, semblaria que la proporció de directives és proporcional al seu pes al sector. Tanmateix, aquesta comparativa no seria adequada perquè l'origen de les dades difereix entre aquestes seccions. A la primera es fa referència a una dada recollida per Idescat, mentre que la darrera s'obté de la pròpia enquesta del Baròmetre TIC d'enguany.

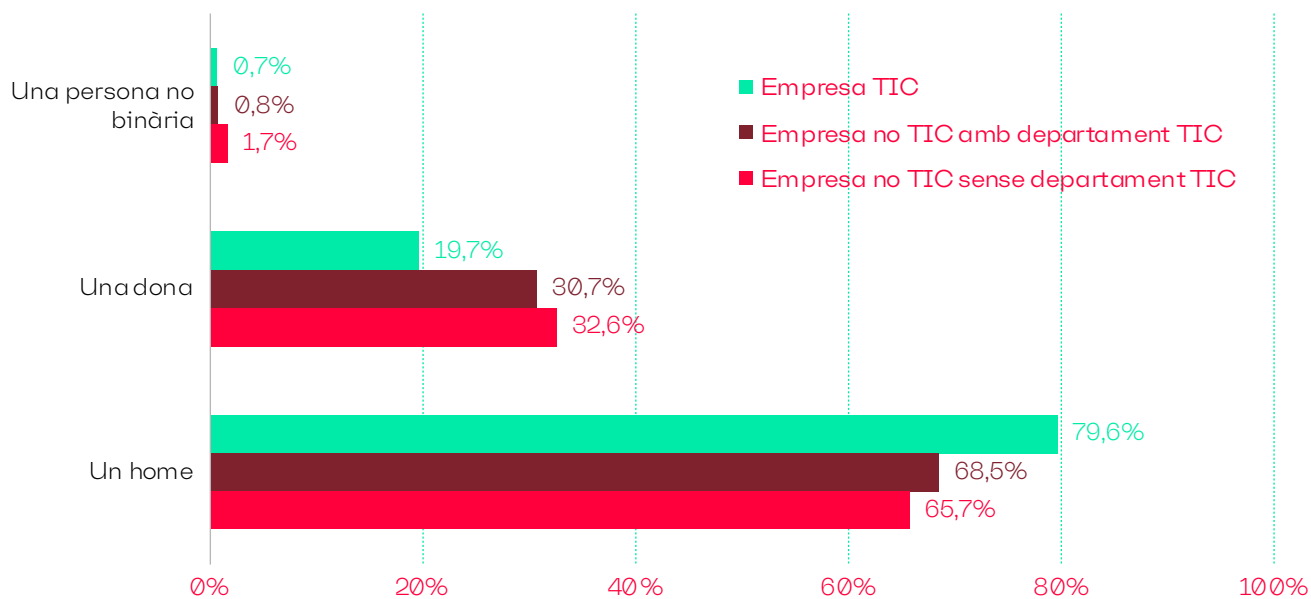


Figura 24. Actualment, qui ocupa el càrrec de Direcció General (o un càrrec equivalent) en la seva empresa? (% sobre el total d'empreses)

Font: Enquesta del Baròmetre 2026

Mostra: 1042 empreses

El patró és clarament estructural: la presència femenina en càrrecs directius queda lluny de la paritat, tant en càrrecs vinculats a l'àmbit tecnològic com en d'altres; i tant en empreses dins del sector TIC com fora d'aquest. Tanmateix, un cop més, **les empreses del sector tecnològic presenten les desigualtats més elevades.**

En conjunt, les dades d'aquest capítol mostren que el progrés en la incorporació de dones especialistes TIC, en totes les etapes i nivells de responsabilitat, és extremadament lent. A més, si bé les causes de l'estancament en la progressió laboral són múltiples, l'estancament en sí també n'és una causa: la baixa presència de dones en espais de lideratge redueix les referents i pot desincentivar l'assumpció de noves responsabilitats per part de les treballadores júnior, cosa que alhora limita la progressió professional femenina i contribueix a reforçar la masculinització del sector, que, al seu torn, limita l'entrada de noves dones al sector i la seva progressió fins als espais de lideratge.

Aquest cercle viciós que tendeix a perpetuar l'*statu quo* necessita de polítiques actives per incentivar la promoció de dones especialistes TIC. En aquest sentit, les empreses del sector tenen un paper important a prendre i, segons les dades del Baròmetre del sector tecnològic a Catalunya, això encara no està succeint en suficient mesura.

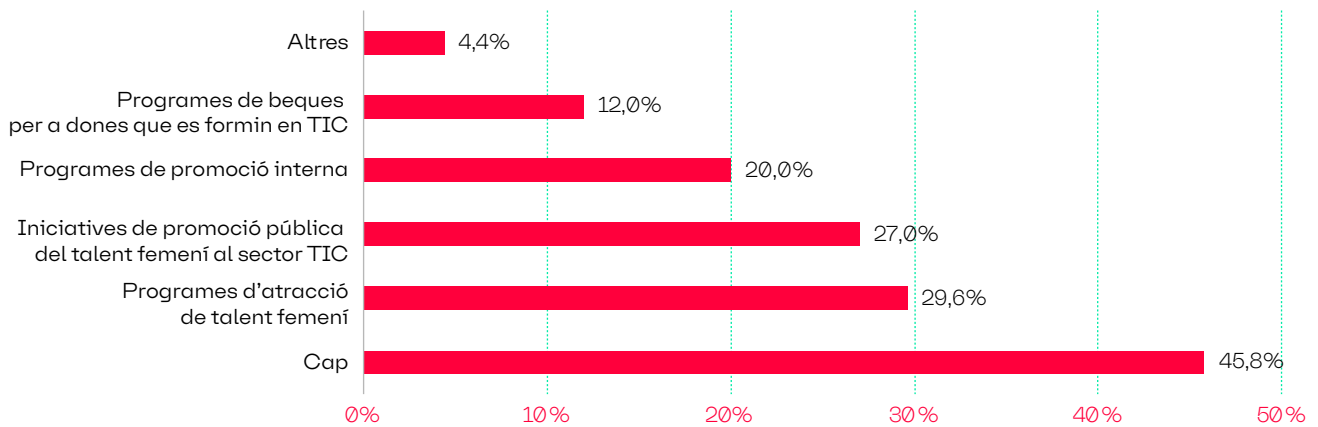


Figura 25. Quines estratègies utilitza la seva empresa per impulsar les dones especialistes en TIC? (Resposta múltiple) (% sobre el total d'empreses)

Font: Enquesta del Baròmetre 2026

Base: empreses TIC i empreses no TIC amb dept. TIC (mostra: 800 empreses)

**El 45,8% de les empreses del sector enquestades afirmen que no tenen cap estratègia interna d'impuls de les dones especialistes TIC.** Entre les que sí que en disposen destaquen, sobretot, els programes d'atracció de talent femení (29,6% de les respostes) i les iniciatives de promoció pública del talent femení al sector TIC (27%).

“Si no incentives a través de programes proactius el desenvolupament professional de la dona, si han de decidir en fites de carrera si seguir, opten per l'estabilitat. Continuar amb un creixement controlat.”

Participant al grup de discussió del Baròmetre DonaTIC

### 3.6 DonesTIC investigadores

La recerca i el desenvolupament tecnològic (R+D) tenen un paper central en la configuració del sector TIC; ja que determinen quines tecnologies es desenvolupen, amb quines prioritats i amb quin impacte social i econòmic. En aquest marc, la composició dels equips d'investigació no és un element menor: influeix en les perspectives incorporades als projectes, en les preguntes que es formulen i en les solucions que s'acaben implementant. És pertinent, per tant, centrar l'atenció en els perfils d'investigació al sector TIC.

En aquest sentit, **l'any 2023 Catalunya registra un 18% de dones investigadores TIC** sobre el total del personal investigador en aquest àmbit. Aquesta xifra la situa en línia amb Portugal i Polònia. Espanya, amb un 21%, supera Catalunya en tres punts percentuals i es posiciona entre els països amb una presència femenina més elevada. Pel que fa a la Unió Europea, l'estimació efectuada per Eurostat la situa en un 11%, si bé sembla que aquesta dada no és representativa del conjunt.

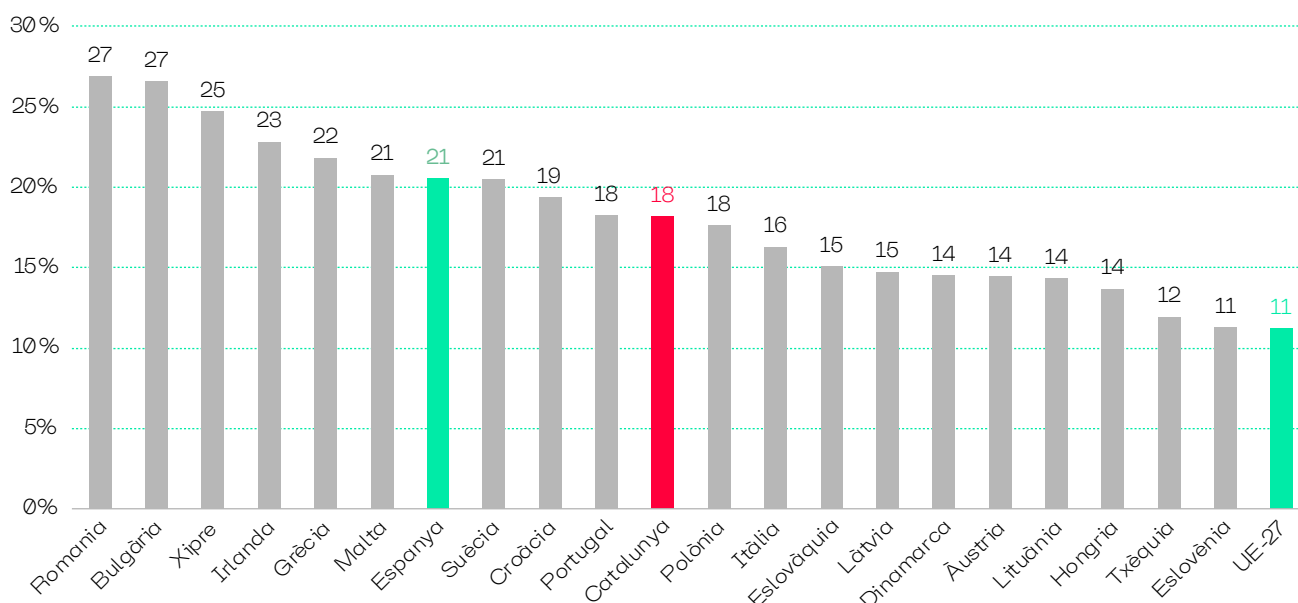


Figura 26. Percentatge d'investigadores en R+D al sector TIC, 2023  
El personal està expressat en equivalència a jornada completa  
Font: Eurostat, INE, Idescat [34] [35] [36]

L'anàlisi temporal del període 2008-2023 evidencia trajectòries diferenciades. Espanya<sup>6</sup> ha mantingut nivells relativament estables, oscil·lant entre el 21% i el 23%.

Catalunya, en canvi, presenta una evolució més variable, si bé amb una tendència, en conjunt, clarament a l'alça: parteix d'un 12% el 2008 i acaba el període amb un 18%, encara per sota del conjunt espanyol, però havent-ne reduït considerablement la distància.

La UE-27 mostra una progressió molt menys volàtil al llarg del període, en part, segurament, per un efecte mitjana. Tanmateix, la seva tendència està pràcticament estancada i, al contrari que Catalunya i Espanya, no ha vist avenços els dos darrers anys.

3 Hi ha un trencament en la sèrie de dades sobre investigadores TIC a Espanya el 2021. Abans d'aquesta data es publicaven les dades per unitats legals, i a partir de llavors es publiquen segons empresa estadística.

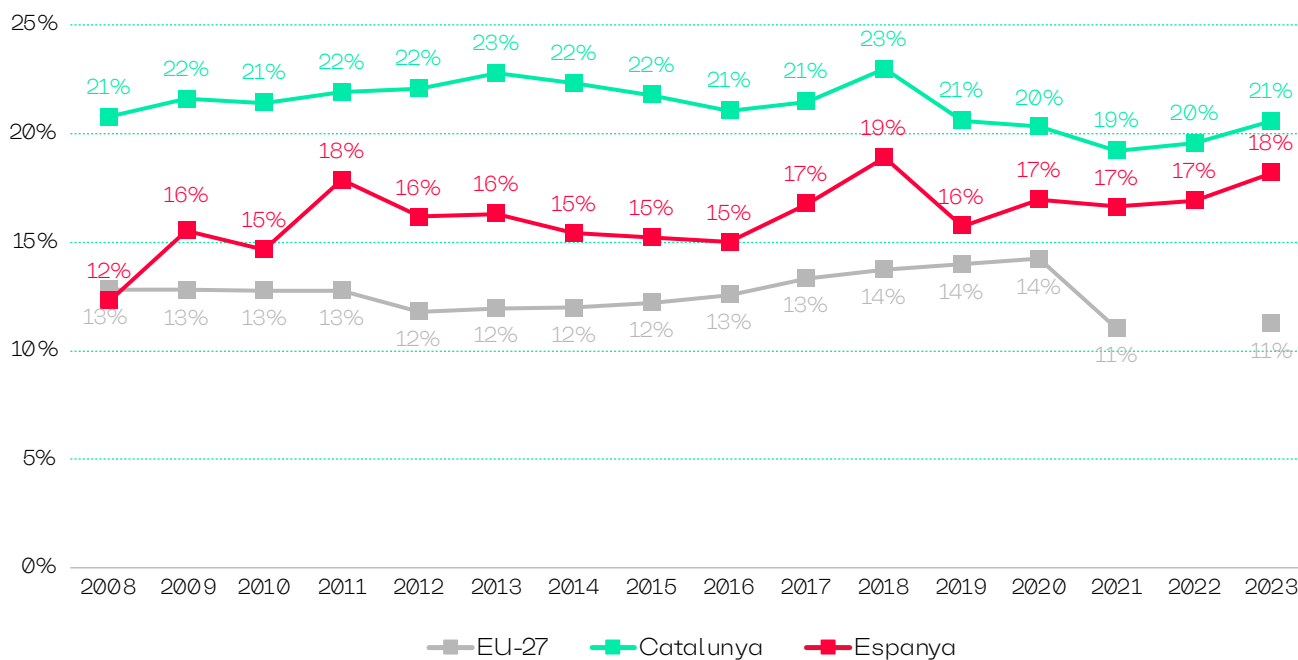


Figura 27. Percentatge d'investigadores en R+D al sector TIC  
 El personal està expressat en equivalència a jornada completa  
 Font: Eurostat, INE, Idescat [34] [35] [36]

Si s'analitza la dinàmica del creixement relatiu d'investigadors i investigadores TIC a Catalunya, s'observa que **les dones han quasi triplicat la seva presència entre 2008 i 2023 (+296%)**, mentre que els homes l'han quasi duplicada (+187%).

Aquesta diferència en les taxes de creixement s'accentua especialment a partir de 2017, quan les dues trajectòries divergeixen de manera clara. El ritme d'incorporació femenina a partir de llavors és clarament superior en termes relatius. Ara bé, aquest comportament no implica una equiparació en termes absoluts, atès que el punt de partida de les dones era inferior.

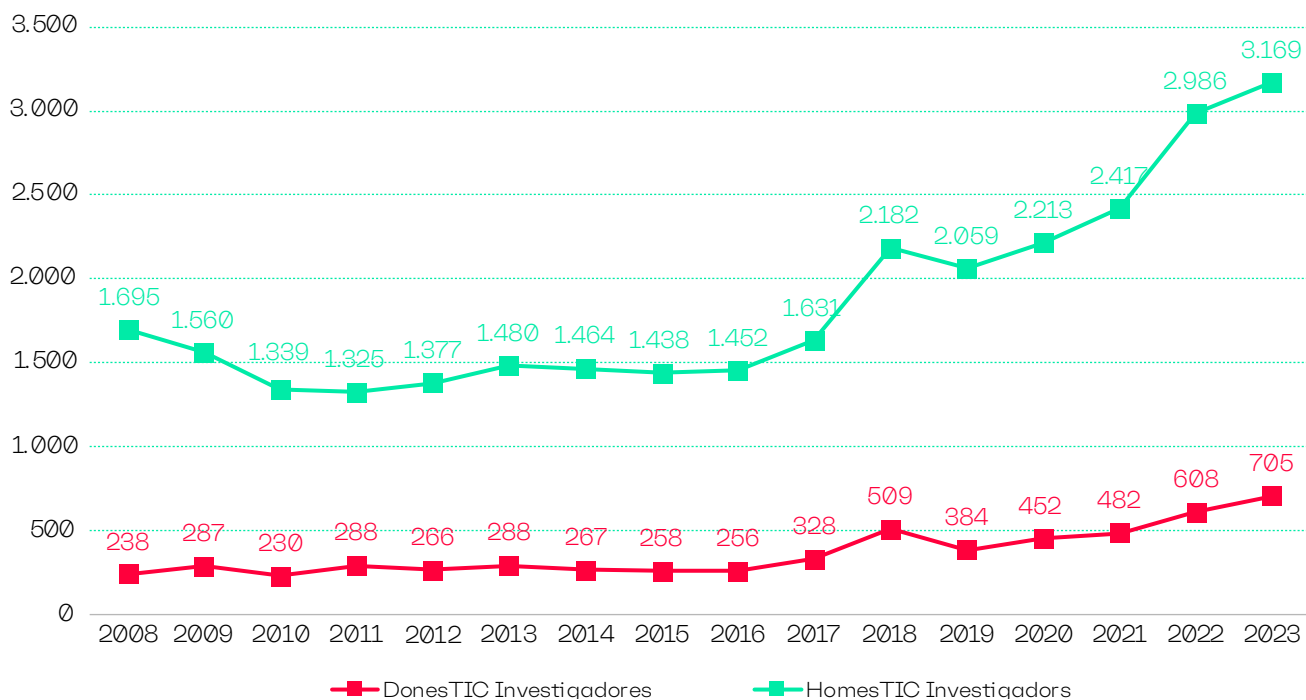


Figura 28. Investigadors en R+D al sector TIC, Catalunya  
 El personal està expressat en equivalència a jornada completa  
 Font: Idescat [36]

Amb tot, la tendència de creixement femení, especialment a partir de 2017, apunta a una ampliació progressiva de la seva presència en els espais de recerca TIC. La seva traducció en un augment sostingut del percentatge de Dones investigadores en àmbit TIC dependrà de la continuïtat d'aquesta divergència en les taxes de creixement al llarg del temps.

# 4

---

## Finançament a empreses TIC liderades per dones

4.1	Autònomes al sector TIC	44
4.2	Finançament a empreses TIC liderades per dones	45

## 4. FINANÇAMENT DE LES EMPRESES TIC LIDERADES PER DONES

Les diferències de gènere que mostren les dades d'ocupació especialista en TIC també es reflecteixen en l'ecosistema emprenedor del sector. Les dones que inicien negocis estan poc representades en el sector tecnològic, malgrat tractar-se d'un àmbit amb elevades expectatives d'escalabilitat i rendibilitat, i que es beneficia d'un interès important per part del capital risc ("venture capital", VC).

### 4.1 Autònomes al sector TIC

La sèrie històrica mostra un estancament en la proporció de dones autònomes TIC<sup>7</sup> entre el 2012 (primer any disponible) i el 2021. A partir del 2022, però, s'observa una tendència a l'alça: en els darrers quatre anys, la presència femenina en el col·lectiu d'autònoms TIC ha augmentat en 2 punts percentuals, si bé encara persisteix una bretxa de gènere molt important.

En el darrer any, aquesta tendència s'ha consolidat: **el nombre de dones autònomes TIC ha crescut un 14,2%** (setembre de 2025 respecte a setembre de 2024), mentre que el d'homes ho ha fet un 12,0%. Com a resultat, el pes de les dones ha passat del 17,6% al 17,9%.

En termes absoluts, a setembre de 2025 hi ha 2.580 dones autònomes al sector TIC a Catalunya, davant de 11.845 homes, de manera que **les dones representen el 17,9% del total**. Aquesta proporció és sensiblement inferior tant a la del conjunt de l'economia catalana (36,8%) com a la de les especialistes TIC (21,8%).

---

<sup>7</sup> Es considera com a sector TIC la suma dels codis CNAE-2009 61 i 62, és a dir, Telecomunicacions i Serveis de tecnologies. No s'incorpora la totalitat del sector TIC per limitacions de dades.

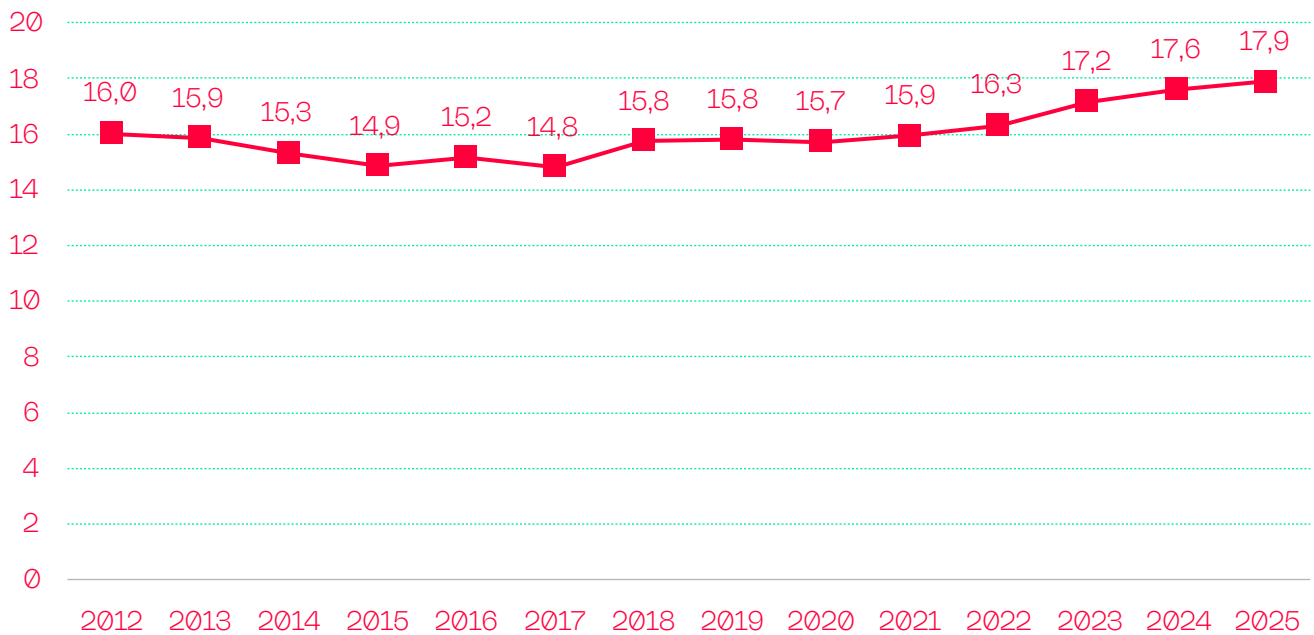


Figura 29. Evolució de la proporció de dones autònomes en sector TIC. A 30 de setembre de l'any. (En %) Font: Idescat [37]

## 4.2 Finançament a empreses TIC liderades per dones

Les inversions de capital risc (Venture Capital, VC) són un motor important de la innovació digital. Tanmateix, a la Unió Europea, les *start-ups* digitals fundades o cofundades per dones només van captar el 12,3% del capital risc entre 2022 i 2025, una proporció que s'ha mantingut pràcticament estancada els darrers anys. Les dades provenen de Dealroom, un proveïdor global de dades i intel·ligència sobre *start-ups* i ecosistemes tecnològics, amb una presència especialment rellevant a Europa i col·laborador de governs locals, ministeris i organitzacions de comerç i inversió. Aquesta font és utilitzada com a referència per la Unió Europea, Espanya i Catalunya.

### ▶ Les dones fundadores o cofundadores de *start-ups* digitals catalanes capten el 18,3% de la inversió de capital risc

**Pel que fa a Catalunya, la quota d'inversió de capital risc captada per dones ha crescut de manera notable durant la darrera dècada. En el període 2022-2025 es va situar en el 18,3%**, el valor més alt de tota la sèrie històrica. Aquesta xifra supera en dos punts percentuals la d'Espanya (16,5%) i també la mitjana europea (12,3%). Malgrat aquest progrés, la distància respecte a la inversió captada per *start-ups* fundades per homes continua essent molt significativa.

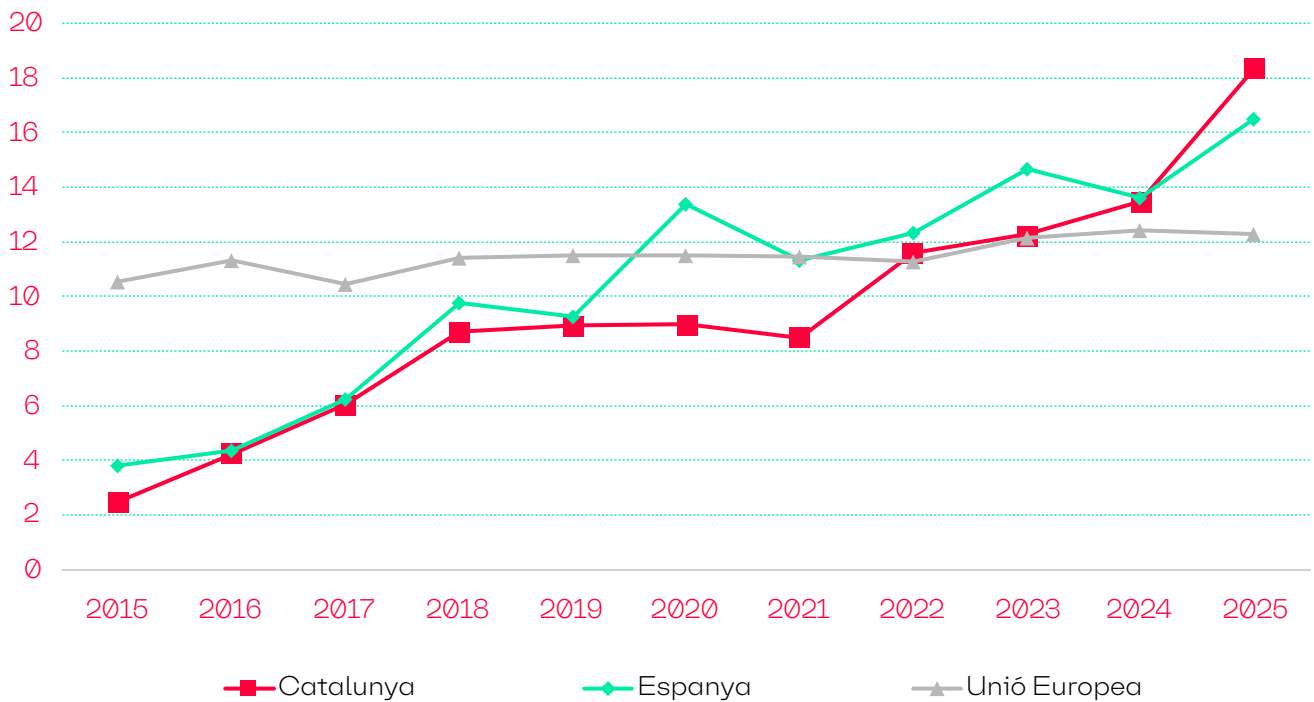


Figura 30. Inversió de capital risc captada per les dones fundadores o cofundadores de start-ups digitals sobre el total. Start-ups fundades i amb seu a la localitat (En %, Mitjana mòbil de 4 anys)  
Font: Elaboració pròpia a partir de Dealroom [3]

L'augment de la inversió dirigida a projectes liderats per dones és especialment rellevant si s'analitza en perspectiva històrica. **Entre 2022 i 2025, les start-ups catalanes fundades per almenys una dona van captar 126,9 milions de dòlars anuals en capital risc**, el màxim de la sèrie. Es tracta d'un salt immens si es compara amb el període 2012-2015, quan la captació anual era de només 3 milions de dòlars. Tot i que la inversió en *start-ups* liderades per homes també ha augmentat, la quota femenina ha crescut de manera molt intensa: del 2,5% el període 2012-2015 al 18,3% entre 2022 i 2025. També duplica amb escreix la quota del període pre pandèmia (2016-2019), que era de 8,9%.

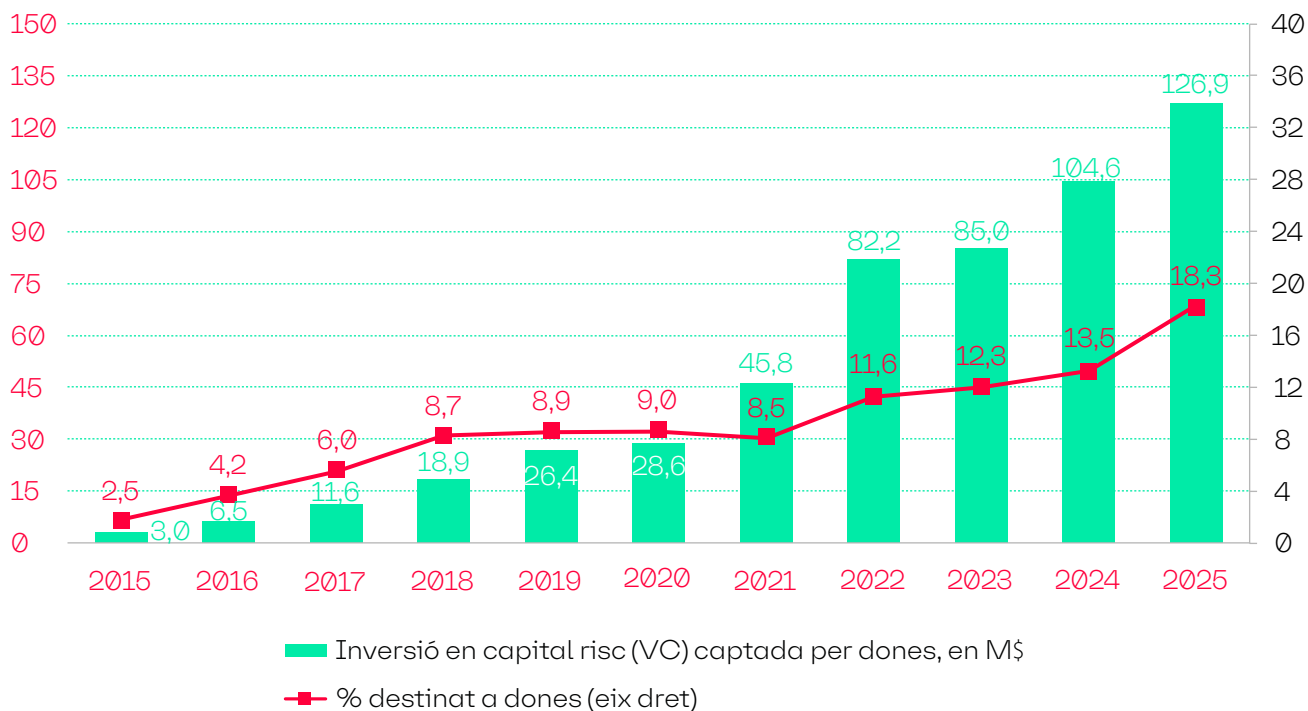


Figura 31. Inversió de capital risc (VC) captada per les dones fundadores o cofundadores de start-ups digitals. Start-ups fundades i amb seu a Catalunya. Mitjana mòbil de 4 anys  
 Font: Elaboració pròpia a partir de Dealroom [3]

Les *start-ups* digitals es financen majoritàriament per capital risc (VC), però no només es financen per aquesta via. Aquestes *start-ups* també capten recursos provinents d'empreses privades, capital privat (*private equity*), l'administració pública, o fons d'inversió, entre d'altres tipus d'inversors amb un pes més reduït.

Quan s'analitza la totalitat d'aquest finançament —i no només el VC— la quota captada per dones augmenta lleugerament. Aquest increment s'explica per una **major captació d'inversió per starts-ups fundades o cofundades per dones procedent del capital privat (22,2% entre 2022 i 2025 a Catalunya), del sector públic (21,6%), dels fons d'inversió (28%), i del capital risc corporatiu (41,1%)**. En canvi, la quota d'inversió captada per dones se situa per sota de la mitjana en el finançament procedent de les empreses corporatives (18,1%) i, sobretot, de la inversió d'inversors àngel (6,2%), tot i que aquesta darrera té un pes menor en el volum total d'inversió.

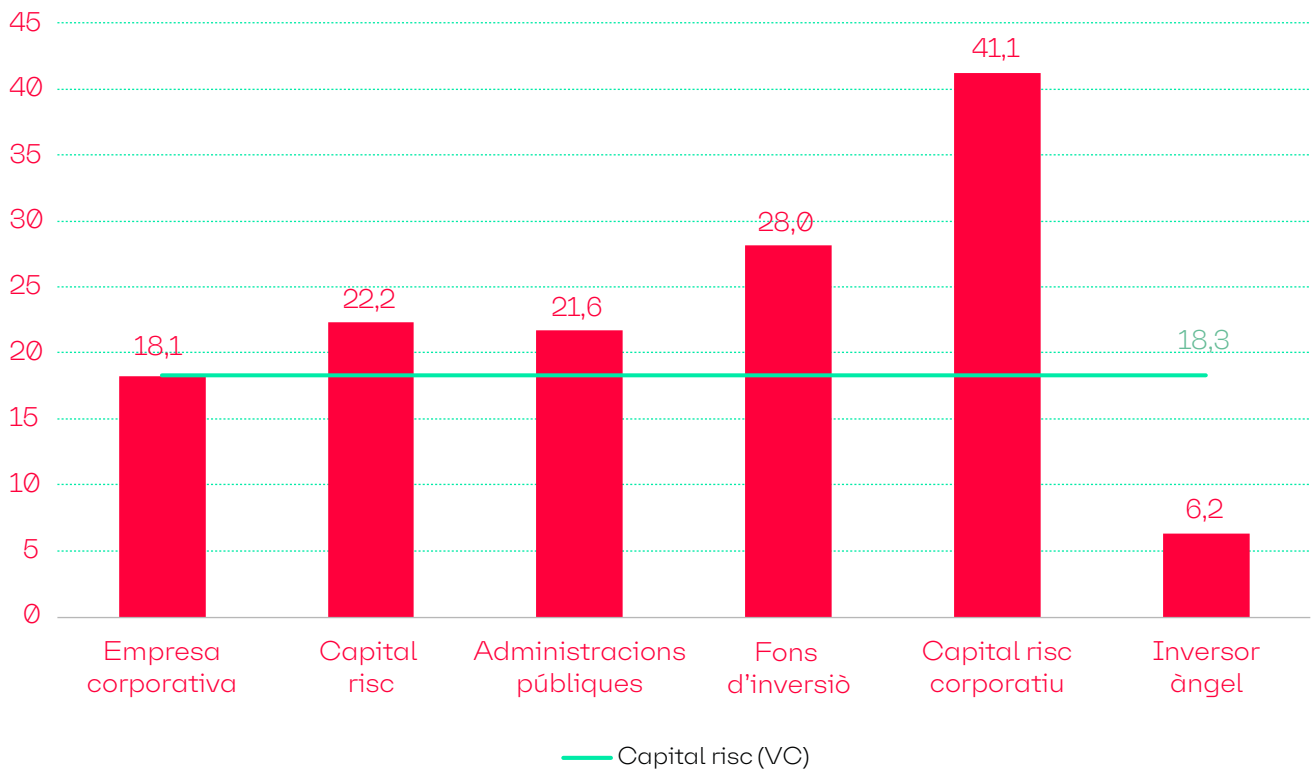


Figura 32. Proporció d'inversió captada per les dones fundadores o cofundadores de start-ups digitals segons tipus d'inversor. Start-ups fundades i amb seu a Catalunya 2022-2025. (En %) Font: Elaboració pròpia a partir de Dealroom [3]

En el període 2022-2025, les start-ups digitals catalanes fundades o cofundades per dones van captar, de mitjana, 233 milions de dòlars anuals, assolint així un màxim històric. Aquesta xifra contrasta fortament amb els 13,1 milions anuals del període 2012-2015. La quota femenina sobre el total d'inversió és del 19,4% el 2022-2025, quasi el triple del 7,1% registrat a l'inici de la sèrie i quatre punts per sobre del període pre pandèmia (15,3% entre 2016 i 2019).

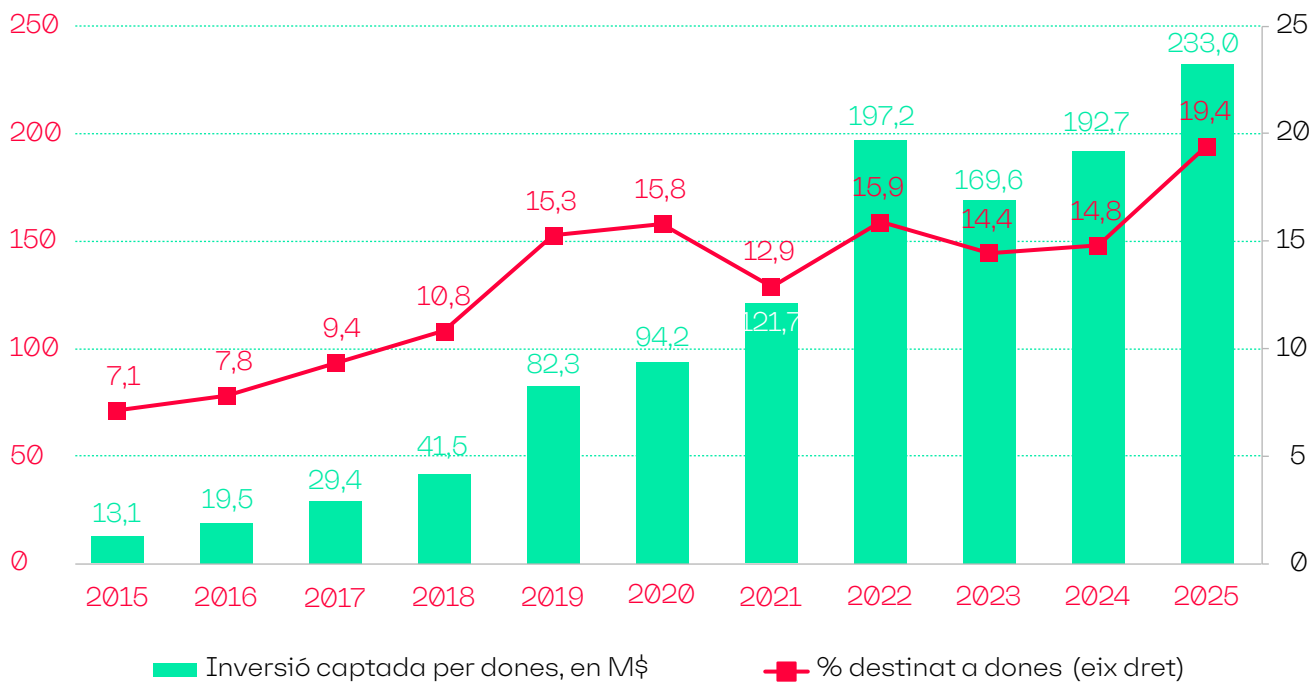


Figura 33. Inversió captada per les dones fundadores o cofundadores de start-ups digitals a Catalunya. Start-ups fundades i amb seu a Catalunya. Mitjana mòbil de 4 anys. Font: Elaboració pròpia a partir de Dealroom [3]

## ▶ Les dones fundadores o cofundadores representen el 21,9% de les start-ups catalanes però només capten el 19,4% de la inversió total

Malgrat aquesta evolució positiva, **persisteix un desajust per gènere entre el pes emprenedor i el volum de finançament**. Les dones fundadores o cofundadores representen el 21,9% de les start-ups catalanes el 2024 (ACCIÓ, 2025 [38]), però només capten el 19,4% de la inversió total. Això indica que **l'emprenedoria femenina continua menys capitalitzada que la masculina**, una tendència que és comuna a Catalunya, Espanya i arreu de la Unió Europea.

Segons l'*Observatorio del Emprendimiento de España* [39] —una associació formada per 200 investigadors, acadèmics i professionals, amb el suport principal d'ENISA del Govern d'Espanya—, tres de cada quatre iniciatives liderades per dones a Espanya disposen d'un capital inicial inferior als 30.000 euros [40]. En el cas de les iniciatives impulsades pels homes, aquesta proporció disminueix a quatre de cada set. Igualment, **un 19% de les iniciatives liderades per homes compten amb una capitalització de més de 100.000 euros, gairebé el doble del percentatge de les iniciatives liderades per dones (10%)**. Tot i així, el capital inicial més habitual per a les iniciatives emprenedores continua essent de 3.000 euros, independentment del sexe de la persona fundadora.

L'estudi *A portrait of innovative start-ups across countries* (OCDE, 2018 [41]) mostra que les start-ups amb almenys una dona fundadora tenen una probabilitat significativament menor d'obtenir finançament de capital risc i, quan en reben, els imports acostumen a ser substancialment inferiors. Aquestes dades apunten a **possibles fallades de mercat i altres barreres estructurals que limiten l'accés de les emprenedores innovadores al finançament necessari.**

En la mateixa línia, *Female entrepreneurship, financial frictions and capital misallocation in the US* (Morazzoni & Sy, 2022 [42]) analitza dades microeconòmiques d'empreses nord-americanes i conclou que **les empreses liderades per dones tenen més dificultats per accedir al crèdit, sense ser més arriscades ni menys rendibles.** Aquestes friccions financeres generen una mala assignació del capital i limiten el creixement de l'emprenedoria femenina. Els autors estimen que eliminar la bretxa de gènere en l'accés al crèdit podria incrementar un 4% la producció agregada.

Finalment, estudis com el de Ye Dai, Gukdo Byun i Fangsheng Ding (2019 [43]) demostren que la diversitat de gènere dins dels equips fundadors impacta positivament en la capacitat innovadora de les *start-ups*. Aquesta diversitat de gènere potencia un millor aprofitament de la diversitat funcional existent dins l'equip i enforteix el potencial creatiu dels equips.

# 5

---

## Condicions laborals, igualtat salarial i plans d'igualtat

---

5.1	Diferències salarials per gènere	52
5.2	Existència i aplicació de plans d'igualtat	59
5.3	Tipologia de contractacions	61

---

## 5. CONDICIONS LABORALS, IGUALTAT SALARIAL I PLANS D'IGUALTAT

### 5.1 Diferències salarials per gènere

Pel que fa al marc normatiu, la regulació més recent en igualtat retributiva correspon a l'aprovació de la Directiva europea [44] per reforçar l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre dones i homes per una mateixa feina o una feina d'igual valor (maig de 2023). A l'Estat espanyol, aquesta línia normativa ja s'havia iniciat amb l'aprovació del Reial decret 902/2020 [45], que estableix l'obligació que totes les empreses comptin amb un registre retributiu que inclogui les dades salarials mitjanes desglossades per sexe. A més, les empreses obligades a tenir plans d'igualtat (50 o més persones treballadores) han de realitzar una auditoria retributiva, que consisteix en una valoració dels llocs de treball.

#### ► La bretxa salarial del sector Informació i comunicacions és del 10,0% a Catalunya

Tot i això, l'any 2022, el guany mitjà brut anual per les dones en el sector d'Informació i comunicacions a Catalunya era de 36.152 euros, mentre que el dels homes va ascendir a 40.148 euros. Aquesta diferència suposa gairebé 4.000 euros bruts anuals (3.996 euros) a favor dels homes, fet que es tradueix en una **bretxa salarial del 10,0% en el sector Informació i comunicacions català**. Tot i ser una bretxa significativa, és inferior a la del conjunt de l'economia catalana, que se situa en el 19,5%.

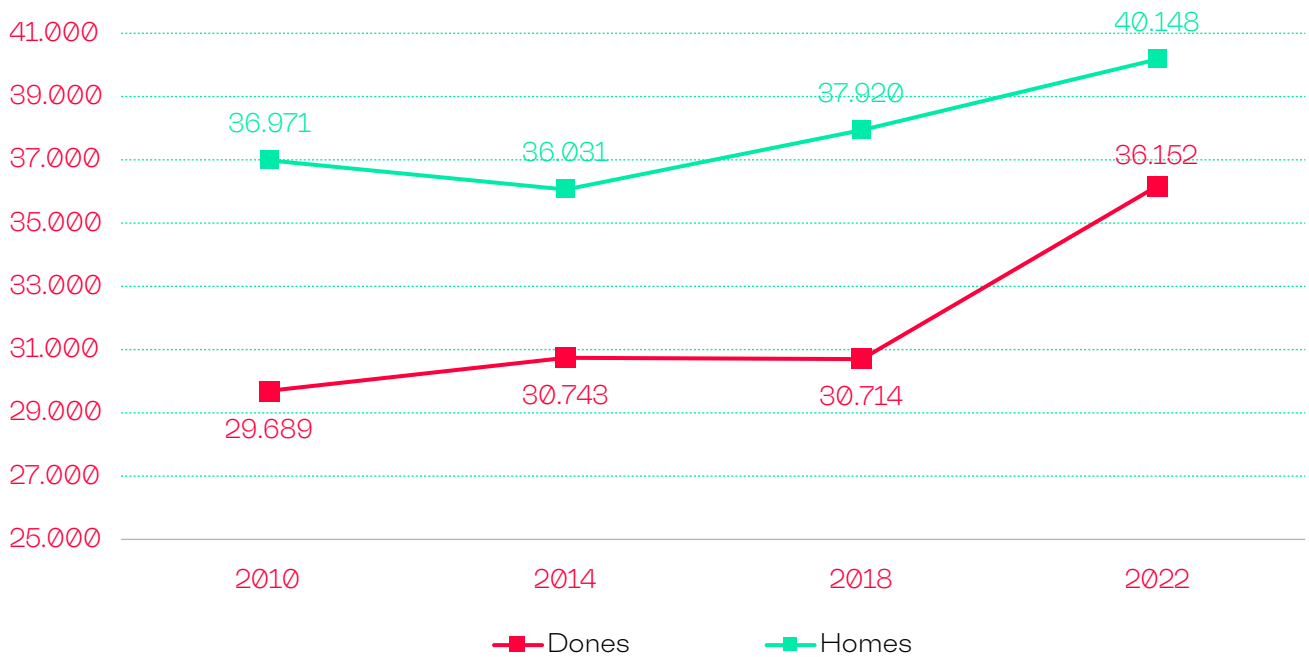


Figura 34. Guany mitjà brut anual per treballador en el sector Informació i comunicacions a Catalunya. (En euros)  
Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat) [4]


La bretxa salarial en les TIC a Catalunya ha millorat al llarg del temps: des de l'any 2010, quan la bretxa era del 19,7%, s'ha reduït aproximadament la meitat. L'any 2022, Catalunya presentava una bretxa salarial de gènere en el sector TIC del 10,0%, inferior tant a la d'Espanya (12,3%) com a la de la Unió Europea (19,6%). A Espanya, la bretxa també ha experimentat una reducció progressiva, que partia d'un 19,7% el 2010. En canvi, a la Unió Europea, l'evolució de la bretxa salarial ha estat força estancada des del 2010, que se situava en 20,2%, amb una reducció acumulada de només 0,6 punts percentuals en més d'una dècada.

La menor bretxa salarial catalana respecte d'Espanya s'explica, en part, perquè el salari de les dones TIC a Catalunya és relativament més elevat que el de les dones TIC a Espanya. De mitjana, les dones catalanes en professions TIC perceben un salari un 5,4% superior al de les dones espanyoles, un increment més alt que el que s'observa entre els homes catalans i espanyols (un 2,6%).

Algunes de les raons que poden explicar la bretxa salarial al sector són que les dones agafen més reduccions de jornada, ocupen menys posicions tècniques especialitzades dins les empreses que tenen un salari més elevat i, en canvi, estan més representades en departaments de finances i administració o de gestió de persones. Segons les participants del grup de discussió del Baròmetre DonaTIC, **la maternitat no actua tant com a fre explícit a la voluntat de seguir creixent**, però


si que provoca condicionants més evidents entre les dones per no seguir creixent professionalment. En el dia a dia, i com ja s'ha esmentat, **la no posada en marxa de mesures que corregeixin la desigualtat en els usos del temps** i les oportunitats per participar de la dinàmica empresarial en igualtat d'oportunitats perjudica clarament les dones. En relació a la participació en reconeixements públics del talent empresarial i divers, **les dones tenen menys tendència a presentar les seves pròpies candidatures**. Algunes participants apunten a aquest fet com una progressió natural dels estereotips de gènere lligats a l'autopercepció més exigent de les nenes i les dones.

Un altre factor que contribueix a la bretxa salarial de gènere rau en el fet que la dona **negocia pitjor a la seva entrada a l'empresa**, per diversos factors que ja s'han esmentat però també pel fet estructural que el seu salari d'origen ja és més baix.

 “Les dones són més prudentes a l'hora de demanar progressions en relació als seus companys homes, tot i que els seus resultats puguin ser iguals o millors. De manera general, podem afirmar que negocien pitjor sobre elles mateixes.”

Participant al grup de discussió del Baròmetre DonaTIC

El conjunt de factors descrits prèviament acaben afectant el desenvolupament professional de les dones, les seves decisions i fites de carrera, **el que acaba repercutint també i potser decisivament en la bretxa salarial de gènere**, que a la vegada condiciona o reforça els factors que han portat a que aquesta existeixi.

 “Una bona part de les pujades salarials es donen quan el treballador canvia d'empresa, com que les dones tendim a canviar menys d'empresa perquè acostumem a posar més valor en l'estabilitat, això ens perjudica més.”

Participant al grup de discussió del Baròmetre DonaTIC

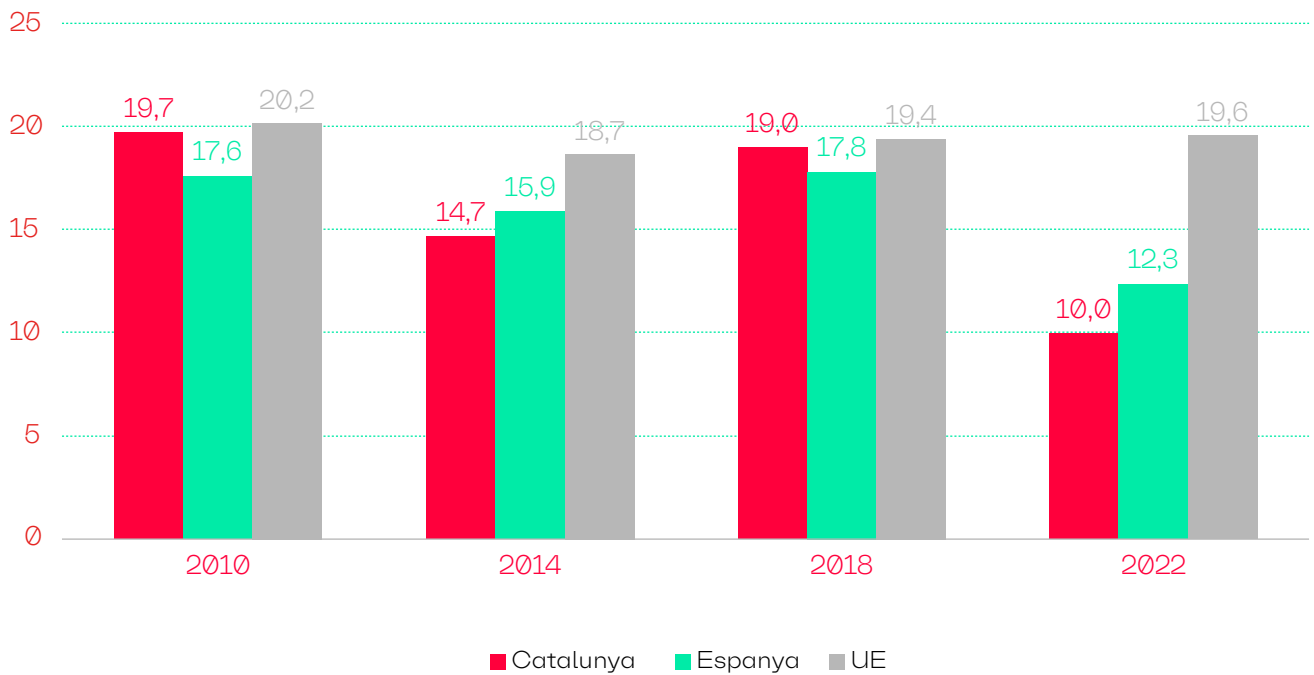


Figura 35. Bretxa salarial per gènere del guany mitjà brut anual en el sector Informació i comunicacions a Catalunya (En %)

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat, INE i Eurostat) [4] [46] [47]

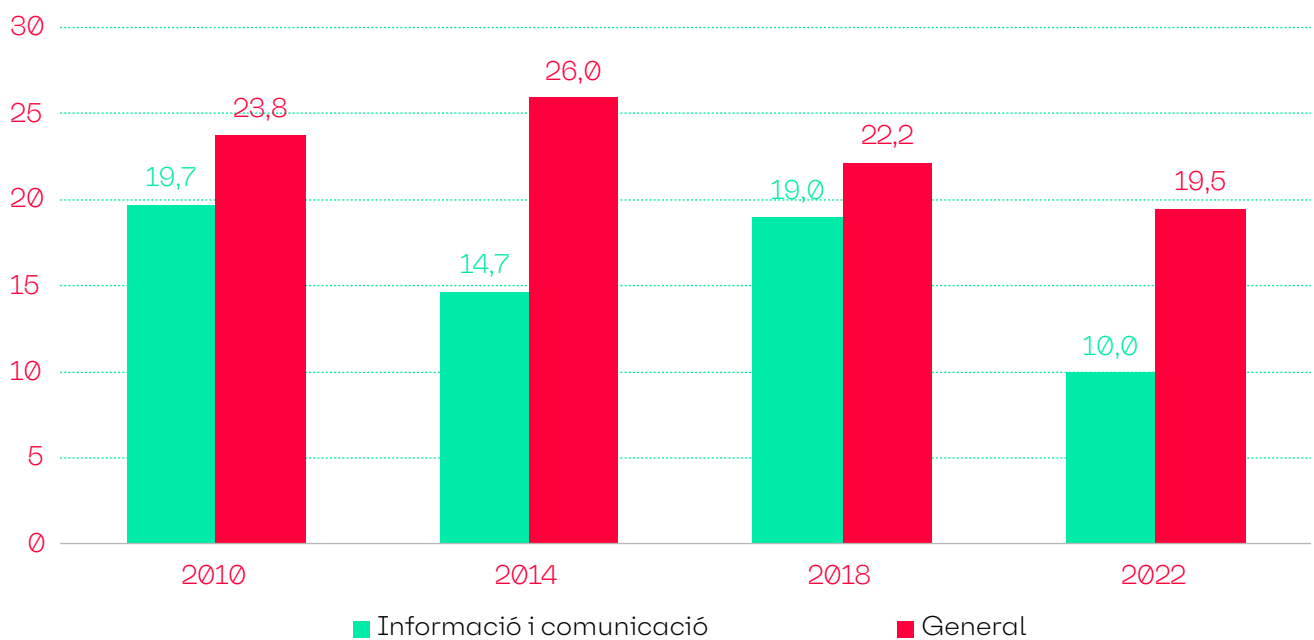


Figura 36. Bretxa salarial per gènere del guany mitjà brut anual del sector Informació i comunicacions en comparació amb el conjunt de sectors. Catalunya. (En %)

Font: Enquesta d'estructura salarial (Idescat) [4]

Per complementar aquesta anàlisi, **s'incorporen dades de l'enquesta AQU Catalunya, que recull informació sobre la inserció laboral i les condicions salarials de la població recent titulada universitària.** L'enquesta, amb periodicitat triennal, inclou graduats dels darrers sis anys (amb major pes dels dos més recents) i proporciona informació sobre sexe, branca d'activitat, titulació i guany brut anual.

Entre les persones recent graduades que treballen en empreses de la branca de Tecnologies de comunicació (telecomunicacions, consultoria informàtica, processament de dades i activitats informàtiques), **el guany mitjà brut anual el 2020 era de 27.779 euros per a dones i de 33.743 euros per als homes, ocupats a temps complet.** Això representa una bretxa salarial del 17,7% el 2020, molt similar a la registrada el 2001 (16,7%). Per tant, segons aquestes dades, no s'observa un avenç significatiu en la reducció de la bretxa salarial entre recent graduats que treballen al sector TIC.

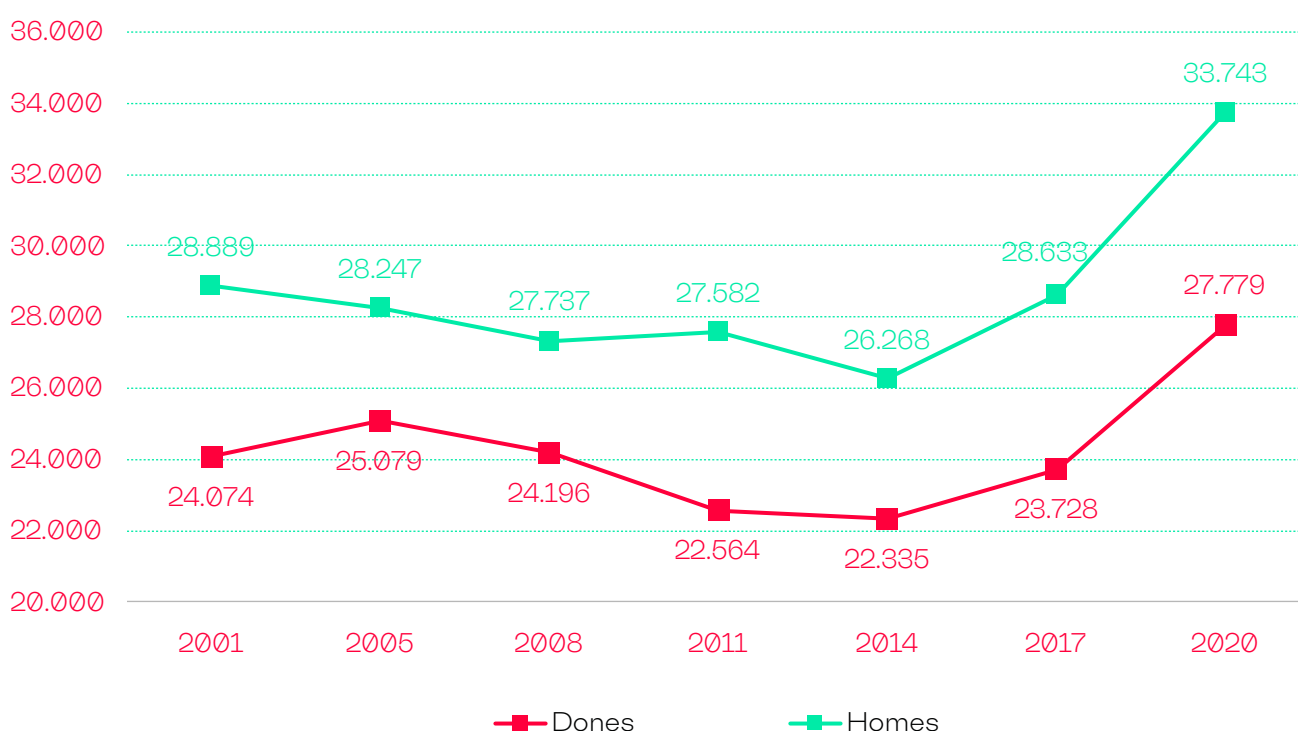


Figura 37. Guany mitjà brut anual dels recent titulats a universitats catalanes ocupats a temps complet en el sector Tecnologies de comunicació. (En euros)  
 Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta AQU Catalunya [48]

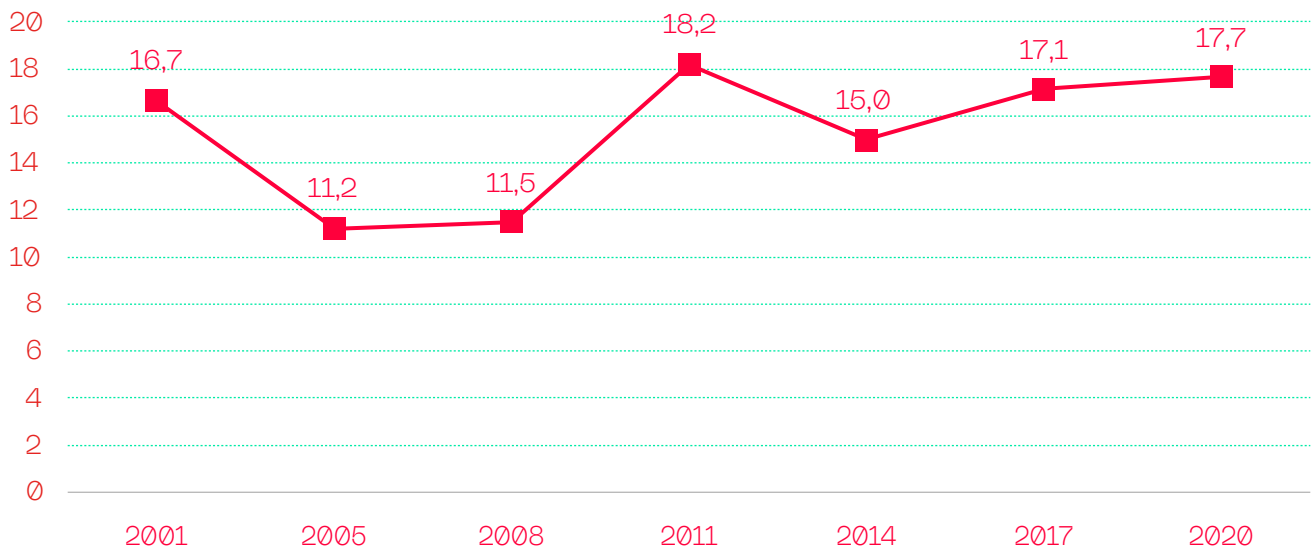


Figura 38. Bretxa salarial per gènere dels recent titulats a universitats catalanes ocupats a temps complet en el sector Tecnologies de comunicació. (En %)

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta AQU Catalunya [48]

## ► La bretxa salarial entre dones i homes recentment graduats en un grau TIC i ocupats a temps complet és del 7,6%

Si s'analitzen els graduats en titulacions TIC (independentment del sector on treballin), la bretxa persisteix. **L'any 2023, una dona recent graduada en un grau TIC ocupada a temps complet tenia un guany mitjà brut anual de 33.053 euros, mentre que el dels homes era de 35.776 euros** (dades AQU). **La bretxa salarial és del 7,6%**. Tot i que presenta certa volatilitat al llarg del temps, es manté de manera sistemàtica desfavorable per a les dones, indicant que **la desigualtat salarial ja es manifesta en l'inici de la trajectòria professional**.

Aquesta bretxa de gènere s'explica tant per un efecte de composició com per diferències salarials dins dels mateixos grups ocupacionals. D'una banda, les dones tenen una presència menor en els llocs de més remuneració: només representen l'11% dels titulats TIC en càrrecs de gerència, per sota del 16,5% que suposen en el conjunt de graduats TIC. En canvi, es concentren relativament més en ocupacions com les de tècniques de suport o professionals tècniques intel·lectuals. D'altra banda, persisteixen diferències salarials dins d'un mateix grup de funcions, amb bretxes del 2,4% entre tècnics de suport i del 8,3% tant entre professionals tècniques intel·lectuals com en càrrecs de gerència. En conseqüència, les dades d'AQU indiquen que la bretxa salarial entre les persones recent graduades en TIC respon tant a la menor presència femenina en posicions directives com a desigualtats retributives fins i tot en l'exercici de funcions equivalents.

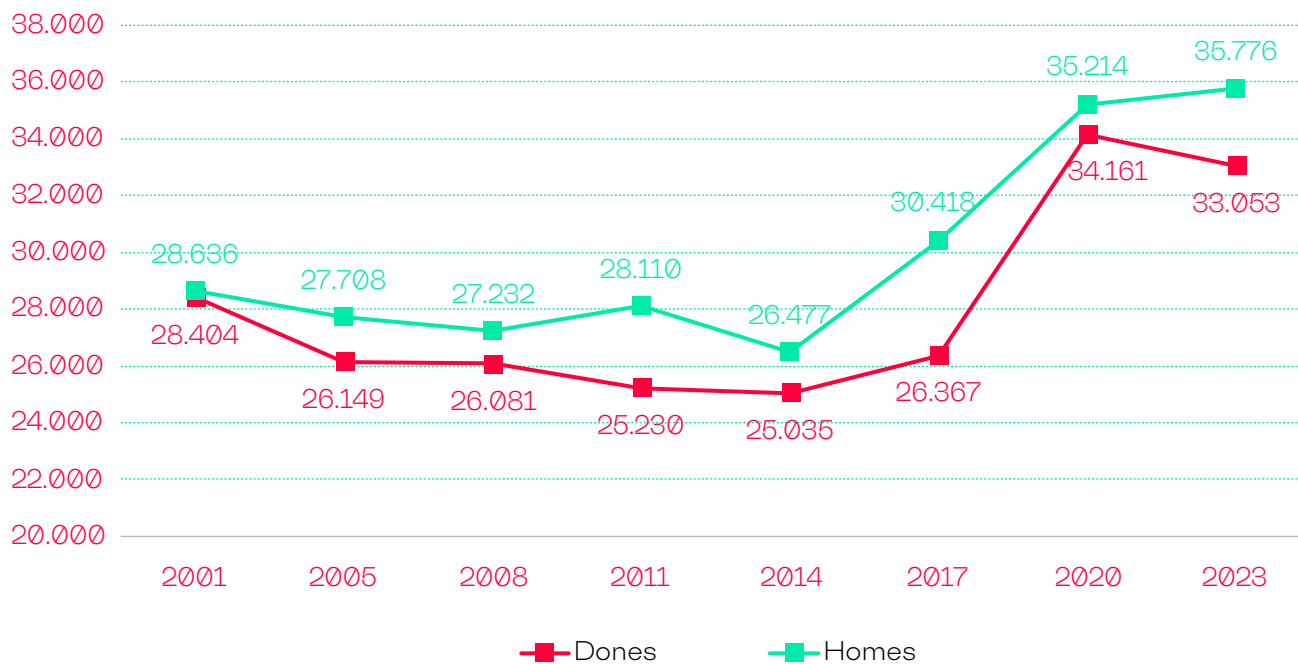


Figura 39. Guany mitjà brut anual dels recentment titulats de graus TIC a universitats catalanes ocupats a temps complet (En euros)

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta AQU Catalunya [48]

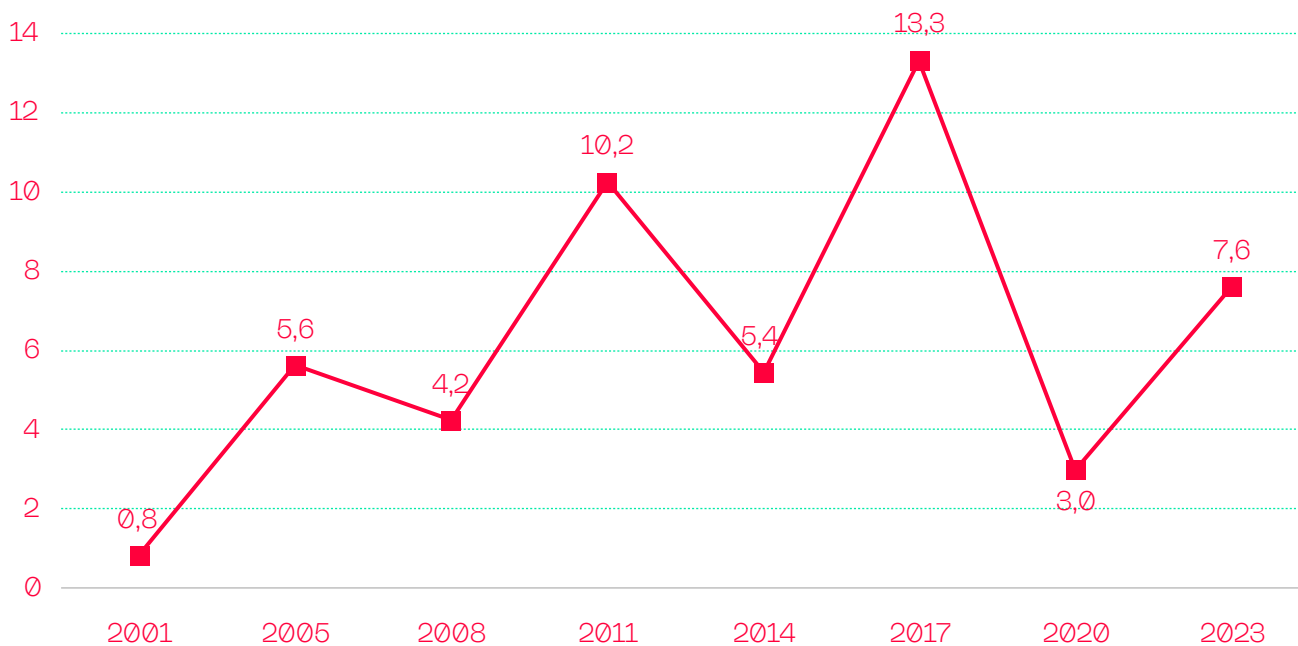


Figura 40. Bretxa salarial per gènere dels recentment titulats de graus TIC a universitats catalanes ocupats a temps complet (En %)

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta AQU Catalunya [48]

## 5.2 Existència i aplicació de plans d'igualtat

Els Plans d'igualtat tenen l'objectiu d'assolir la igualtat de gènere mitjançant la promoció, l'enfortiment i el desenvolupament de la plena igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en l'àmbit de l'empresa o administració; uns objectius que s'han d'assolir específicament en cada àmbit laboral (cultura organitzacional, contractació, classificació professional i promoció, entre d'altres).

La normativa estatal aprovada a l'octubre de 2020, el Reial Decret 901/2020 [49], estableix el marc normatiu per al desenvolupament dels plans d'igualtat, incloent-hi el diagnòstic necessari i les obligacions de registre, depòsit i accés a aquests documents, d'acord amb la Llei Orgànica 3/2007. El decret obliga les empreses de 50 o més persones treballadores a elaborar i tenir aprovat un pla d'igualtat l'any 2022, mentre que per a les empreses més petites és voluntari. Algunes mesures que inclouen el pla d'igualtat són l'anàlisi de l'estructura salarial, accions correctives ajustant els salaris de manera equitativa, revisió de l'avaluació de llocs de treball, accions de formació i promoció professional, auditories salarials, entre altres.

L'enquesta del Baròmetre 2026 revela que, si bé un 48,7% de les empreses TIC disposen d'un pla d'igualtat amb terminis definits, gairebé **una de cada tres empreses del sector (30,2%) declaren no comptar amb plans d'igualtat establerts ni tenir previsió d'implementar-los**. Per contra, només el 17,0% de les empreses fora del sector que disposen de departament TIC manifesten aquesta mancança. Pel que fa a les empreses no TIC sense departament tecnològic, no disposen d'un pla d'igualtat més de la meitat (un 55,8%). En conjunt, un 26,2% dels establiments empresarials encara no disposin del pla. Per a les empreses més petites, la implementació és menys freqüent perquè no és obligatori.

A Catalunya, per revertir aquesta situació, el Govern impulsa que les empreses petites i micro rebin suport i acompanyament per elaborar plans d'igualtat a través del Departament d'Igualtat i Feminismes, que també s'emmarca dins del Pacte Nacional per al Talent Digital, liderat pel Departament d'Empresa i Treball.

Tot i que les dades del sector tecnològic són relativament positives, la pronunciada bretxa de gènere dels especialistes TIC i bretxa salarial de gènere emfatitza la necessitat d'implementar plans per corregir les diferències laborals existents entre homes i dones.

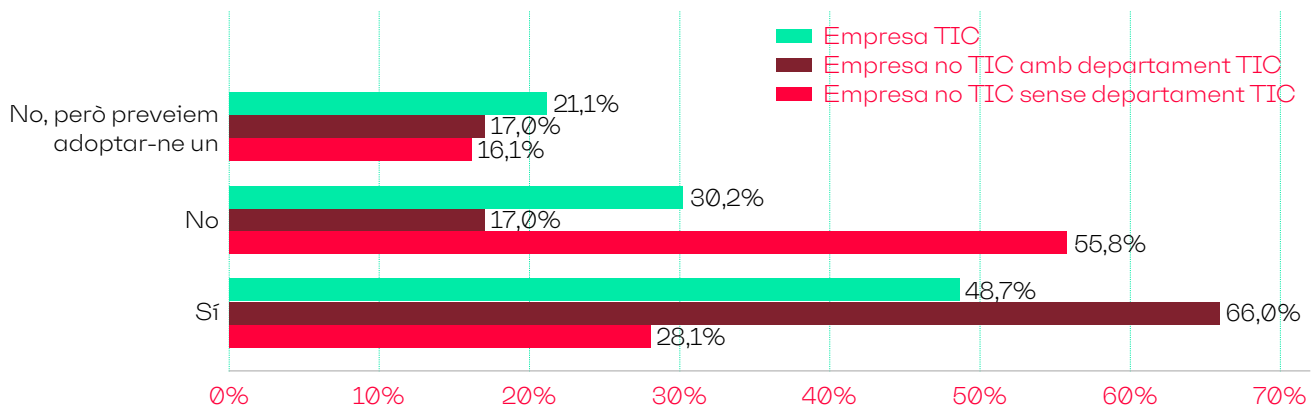


Figura 41. Disposa l'empresa d'un pla d'Igualtat amb terminis definits per a corregir diferències laborals entre homes i dones? (% d'empreses)  
 Font: Enquesta del Baròmetre 2026  
 Mostra: 1042 empreses

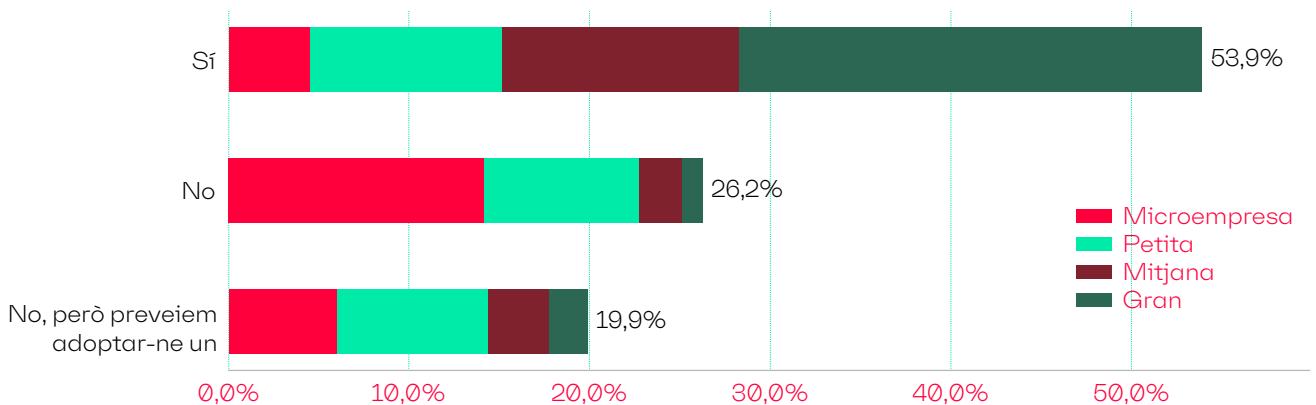


Figura 42. Disposa l'empresa d'un pla d'Igualtat amb terminis definits per corregir diferències laborals entre homes i dones? (% sobre el total d'empreses)  
 Font: Enquesta del Baròmetre 2026  
 Base: empreses TIC i empreses no TIC amb dept. TIC (mostra: 800 empreses)

Els plans d'igualtat han tingut un impacte en la sensibilització dels equips en un 75,5% de les empreses del sector TIC, segons l'enquesta del Baròmetre 2026. El segon àmbit amb més impacte ha estat la generació de noves dinàmiques organitzatives en el 45,4% de les empreses TIC. El 38,5% de les empreses del sector afirmen que aquests plans han influït en millores en àmbits relacionats amb la conciliació, les cures i l'organització del temps.

Finalment, en un sector tan masculinitzat com el de les TIC, els plans d'igualtat també han tingut un impacte significatiu en la promoció professional de les dones (35,2% de les empreses TIC), en les millores en l'equiparació salarial (32,2%) i en la promoció i el reforç dels lideratges femenins (29,7%). Aquests impactes són més pronunciats en empreses TIC que en les no TIC.

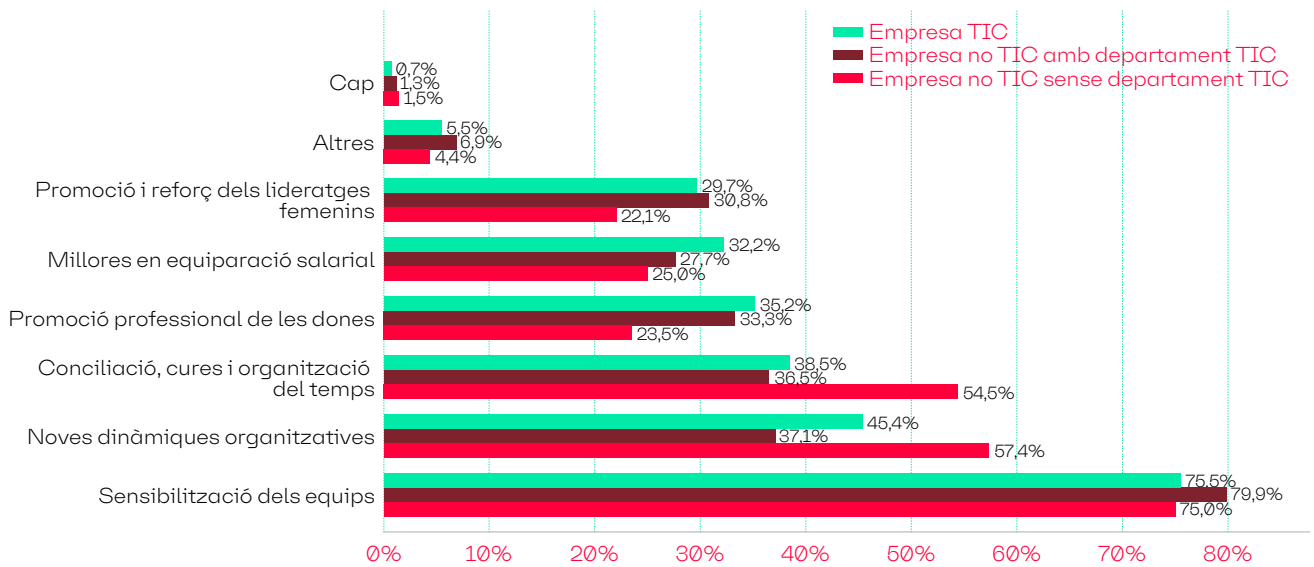


Figura 43. Sabria destacar alguns dels impactes que ha tingut aquest Pla d'Igualtat? (% d'empreses)

Font: Enquesta del Baròmetre 2026

Mostra: 500 empreses

Les ponents del grup de discussió apunten que els plans d'igualtat també serveixen per donar suport a les dones i les organitzacions en la gestió dels potencials conflictes, des d'una mirada global i restaurativa.

“Els plans d'igualtat són eines importants, especialment per tenir un marc on agafar-se davant el sorgiment d'un potencial conflicte, o també per estructurar la transformació interna de les organitzacions per incorporar una mirada de cures i usos del temps.”

Participant al grup de discussió del Baròmetre DonaTIC

### 5.3 Tipologia de contractacions

Un dels factors que contribueix a la diferència en el guany mitjà brut anual entre homes i dones és una major participació femenina en els contractes a temps parcial. Aquesta situació implica una menor remuneració anual i, sovint, menors oportunitats de promoció i accés a càrrecs de responsabilitat i influència en la societat. La jornada parcial no pot ser interpretada únicament com una elecció personal, sinó que reflecteix desigualtats estructurals vinculades a la distribució desigual de les responsabilitats de la llar, de la cura de fills i familiars, així com a una segregació ocupacional relacionada amb estereotips de gènere.

A Catalunya, al conjunt de l'economia el 18,8% de les dones ocupades treballaven a temps parcial el 2025, davant del 8,1% dels homes. Tot i una lleugera convergència en la darrera dècada, la diferència continua sent significativa. La bretxa de gènere en la taxa de parcialitat se situa en 10,7 punts percentuals el 2025 (16,3 p.p. el 2010). Aquesta bretxa és inferior a la d'Espanya (14,5 p.p.) i a la de la Unió Europea (19,5 p.p. el 2024), però continua evidenciant una realitat marcadament feminitzada.

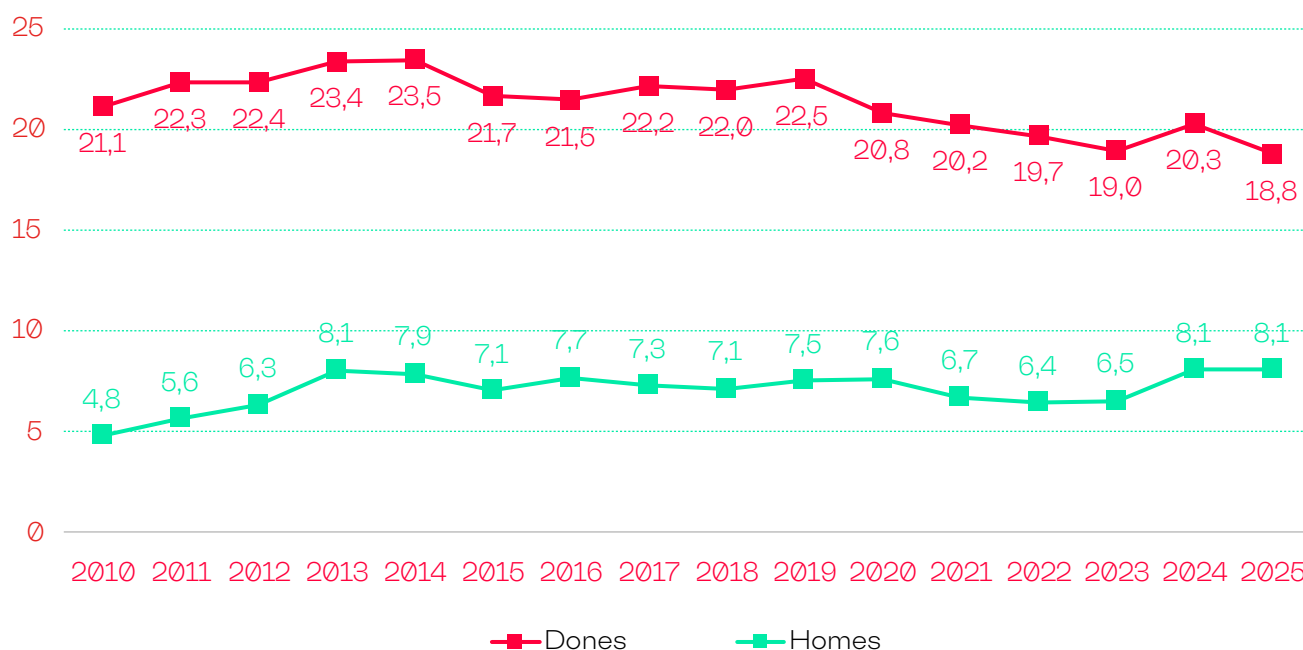


Figura 44. Taxa de parcialitat dels treballadors en tots els sectors a Catalunya (En %)   
 Font: Enquesta de població activa (Idescat) [50]

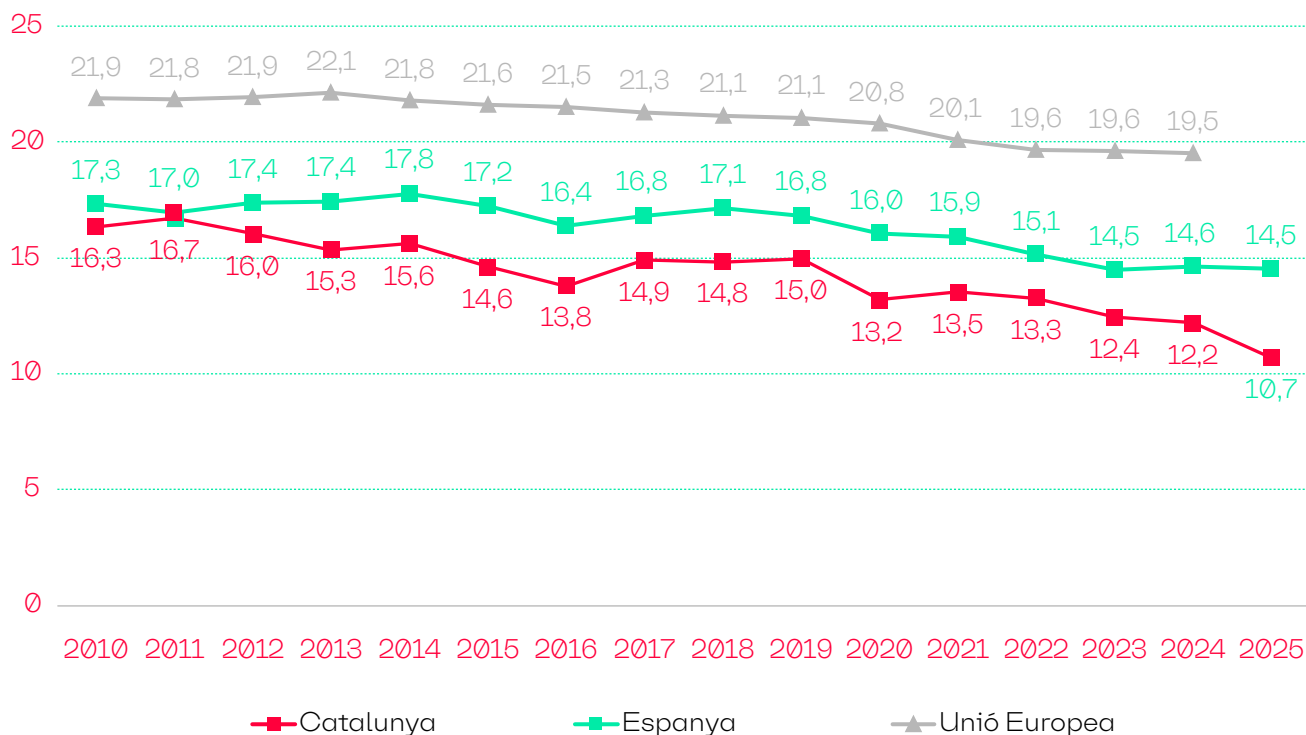


Figura 45. Bretxa de gènere en la taxa de parcialitat dels treballadors en tots els sectors a Catalunya (En p.p.)

Font: Enquesta de població activa (Idescat i Eurostat) [50] [51]

## ▶ La taxa de parcialitat en el sector Informació i Comunicacions és del 3,9% entre els homes i del 8,5% entre les dones

En el sector TIC, tot i que els nivells de parcialitat són inferiors al conjunt de l'economia, la diferència de gènere persisteix. **A escala estatal, el 2025 la taxa de parcialitat és del 3,9% entre els homes i del 8,5% entre les dones al sector Informació i Comunicacions.** A la Unió Europea, la bretxa de parcialitat al sector TIC (12,8 p.p.) és superior a la d'Espanya (4,6 p.p.). Això indica que, fins i tot en un sector d'alt valor afegit i amb elevada demanda de talent, la jornada parcial continua afectant més les dones que els homes. En aquest context, la major incidència de la parcialitat entre les dones pot tenir implicacions en les seves trajectòries professionals, així com en els salaris futurs i l'accés a espais de responsabilitat.

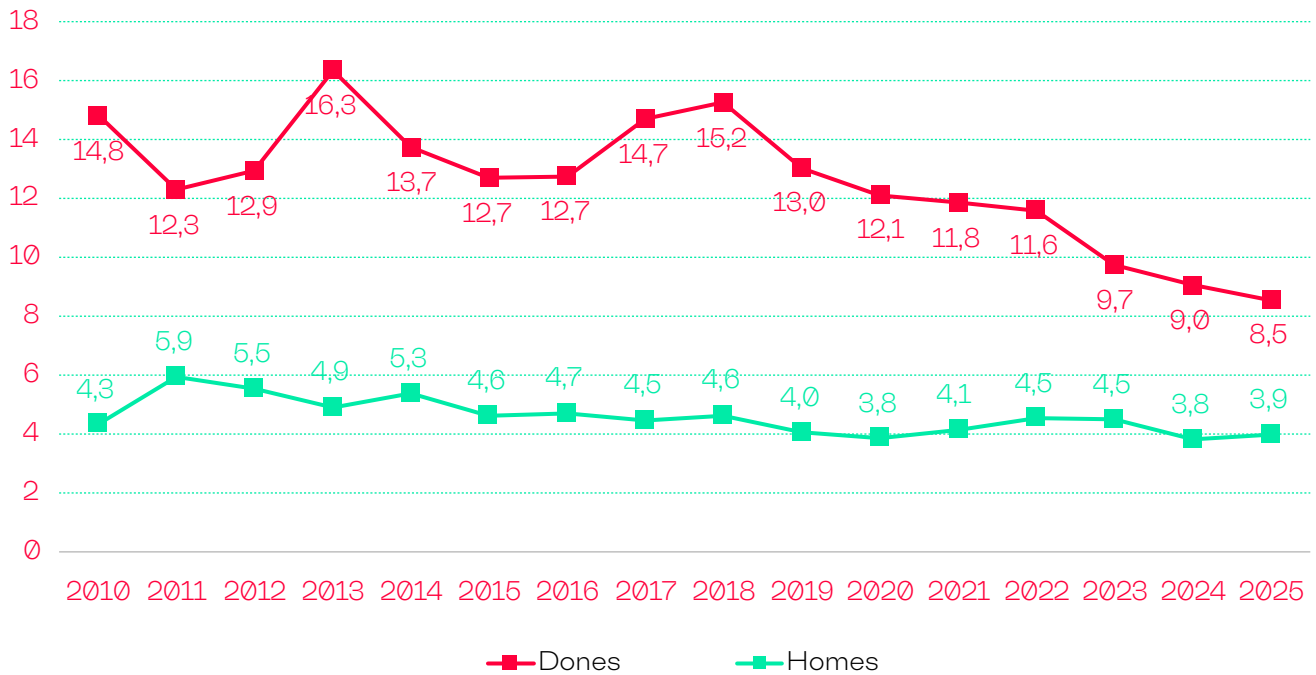


Figura 46. Taxa de parcialitat dels treballadors en el sector Informació i comunicacions a Espanya (En %)  
 Font: Enquesta de població activa (Eurostat) [51]

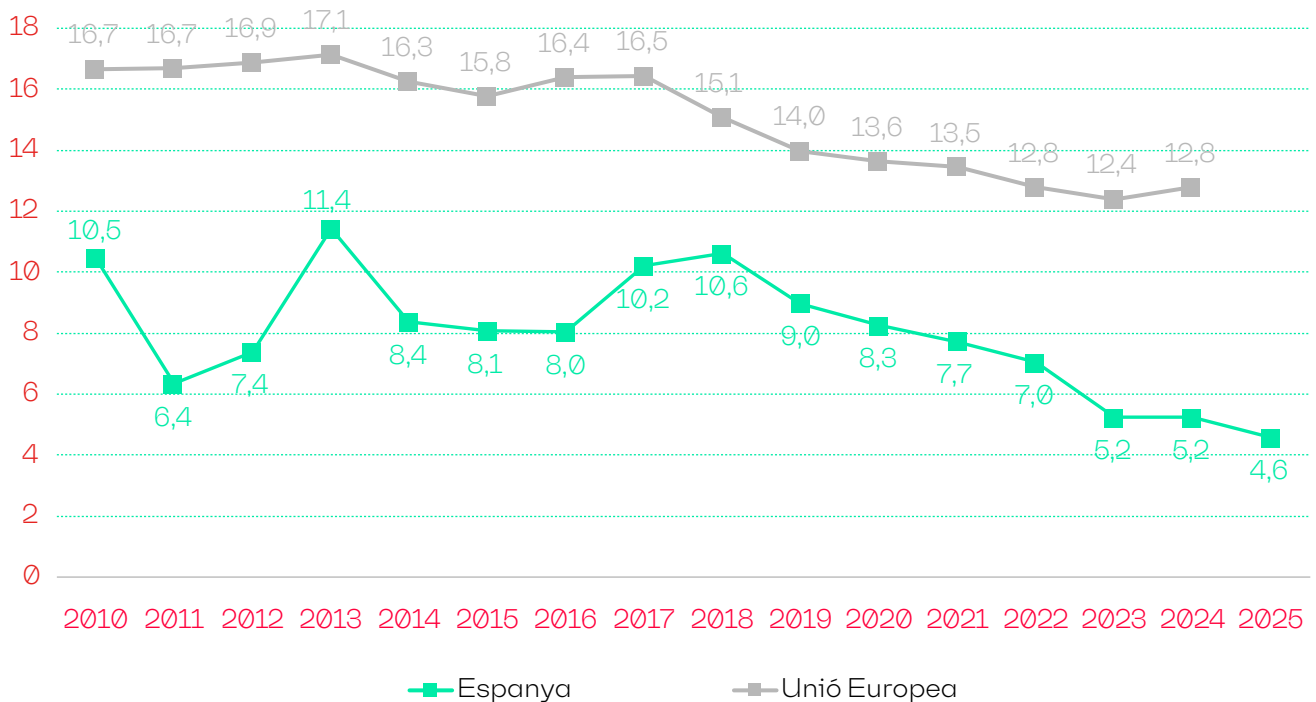


Figura 47. Bretxa de gènere en la taxa de parcialitat dels treballadors en el sector Informació i comunicacions. (En p.p.)  
 Font: Enquesta de població activa (INE i Eurostat) [51]

# 6

---

## Educació i vocacions tecnològiques


6.1	Bretxa de gènere en les vocacions TIC	66
6.2	Relació entre oferta formativa i necessitats del sector	78
6.3	Bretxa de gènere en noves carreres tecnològiques	80

## 6. EDUCACIÓ I VOCACIONS TECNOLÒGIQUES

### 6.1 Bretxa de gènere en les vocacions TIC

Segons les conclusions del grup focal que el Cercle Tecnològic va organitzar per aportar dades qualitatives a aquest informe, els estereotips de gènere influeixen de manera significativa en les eleccions educatives i en les aspiracions professionals de l'alumnat. L'àmbit de les tecnologies de la informació i comunicació (TIC) arrossega històricament un estereotip marcadament masculí, que comporta una menor predisposició de les noies cap a aquests estudis.

L'entorn **cultural juga un paper desfavorable** pel desenvolupament de vocacions STEM de les nenes. Les ponents del grup de discussió del Baròmetre DonaTIC apunten al paper especialment negatiu que les xarxes socials, els videojocs i les tendències digitals tenen en la socialització dels rols de gènere.

 “Hi ha missatges transmesos pels videojocs i les xarxes que tenen un fort component simbòlic i van calant d'ençà que les nenes són petites.”

Participant al grup de discussió del Baròmetre DonaTIC

Els rols de gènere propicien que **els nois aspirin a l'èxit i les nenes a les cures**. Aquest fet es vincula amb el paper de l'ambició internalitzada en el desenvolupament futur de les nenes. Aquest aspecte s'aborda posteriorment en relació amb la seva trajectòria professional.

Aquesta aparent falta d'interès, incidint amb idees ja expressades, radicaria sobretot en els estereotips de gènere i el rol negatiu i esbiaixat de la percepció auto-subjectiva. Les dones tendeixen a tenir una autopercepció negativa respecte el seu encaix amb l'àmbit STEM. Les participants apunten a que això es pot deure al fet que **les nenes tendixin a tenir un nivell d'autoexigència sovint més alt que el dels nois**. Això perjudica la seva relació de confiança amb assignatures sovint considerades exigents, com ara les matemàtiques, les ciències o la tecnologia. Encara que els resultats acompanyin el seu progrés acadèmic, les nenes i les noies s'acaben sentir més fortes en assignatures vinculades a les humanitats, on també destaquen, i això les predestina a escollir aquestes disciplines per continuar els seus estudis post-obligatoris.

“Entre les nenes, i especialment entre les adolescents, es dona una dinàmica segons la qual, si no poden fer una cosa de manera excel·lent, tendeixen a no intentar-ho. Això no es produeix amb la mateixa intensitat entre els nois. Fins i tot obtenint millors resultats, l'autopercepció més negativa de les nenes és difícil de revertir.”

Participant al grup de discussió del Baròmetre DonaTIC

Segons les dades de les proves PISA 2022 de l'OCDE (OECD, 2024 [5]), als 15 anys gairebé el 10% dels nois aspiren a treballar en professions TIC, mentre que aquesta proporció és inferior a l'1,5% entre les noies. Aquesta gran diferència indica que, en arribar a l'adolescència, les preferències vocacionals ja estiguin fortament condicionades per estereotips de gènere consolidats prèviament. Les mencions a l'**Educació Secundària Obligatòria apunten a tendències d'especialització i desigualtat** ja molt marcades en aquesta fase, en que les nenes estan mostrant molt menys interès per aprofundir els seus estudis en carreres TIC.

Això suggereix que **les polítiques de foment de vocacions tecnològiques femenines han d'actuar especialment en les etapes educatives inicials, a infantil, primària i secundària**, abans que les expectatives professionals quedin fixades.

“Si volem abordar la bretxa de gènere en les vocacions STEM als instituts, ja és tard, perquè aquesta es manifesta des de la infància, a partir dels 6 anys.”

Empresària TIC participant al grup de discussió

## ► Els graus universitaris TIC són la disciplina STEM amb menor presència femenina

Les dades universitàries reflecteixen amb claredat aquesta segregació de gènere. Dins de les disciplines STEM, les TIC presenten la ràtio més baixa de dones graduades. En aquest cas, es mesuren els graduats TIC com aquells titulats en el camp d'estudi de la Informàtica, que inclou Disseny i administració de bases de dades i xarxes, Desenvolupament de *software* i aplicacions, Desenvolupament de videojocs, Enginyeria multimèdia, IA, i altres d'informàtica. No obstant, es pot consultar la relació de titulacions digitals que s'han considerat al Pacte Nacional per al Talent Digital a Catalunya, impulsat pel Govern de Catalunya, a l'Annex 8.4. **L'any 2024 es van graduar en Informàtica a Catalunya 1.513 homes i 234 dones**, fet que situa la proporció femenina en el **13,4% del total de graduats en graus universitaris**

**TIC.** En comparació amb altres àmbits STEM, la presència femenina és inferior: als graus d'enginyeria les dones representen el 26,5% dels graduats, i en matemàtiques i estadística el 36,7%. Cal destacar que aquestes disciplines comparteixen competències i habilitats amb les TIC, cosa que podria facilitar certa transferència de talent en el mercat laboral. Tanmateix, atès que la bretxa de gènere també és significativa en aquests camps —encara que inferior— no és previsible que impulsin la proporció de Dones TIC en el mercat laboral.

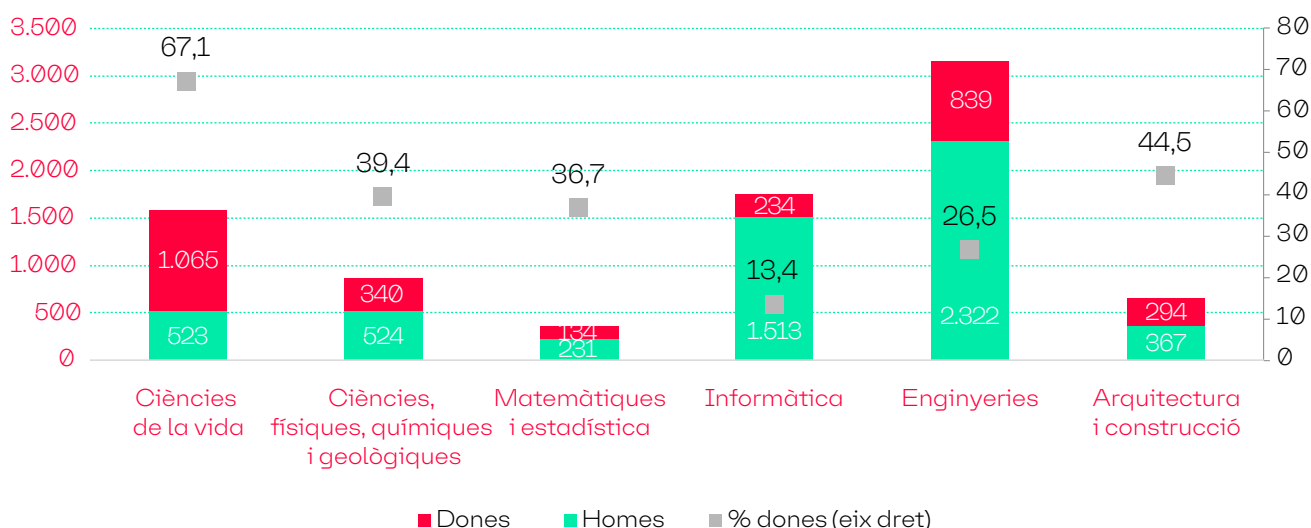


Figura 48. Graduats per sexe en un grau universitari STEM el curs 2023-2024 a Catalunya (En persones)  
Font: UNIVBASE [7]

🔴 **La proporció de dones que han iniciat un grau universitari TIC ha passat del 14,0% el 2022 al 20,0% els darrers tres anys**

**Tot i l'estancament històric en la proporció de graduades, s'observa un canvi rellevant en les grups més recents d'estudiants.** La proporció de dones que han iniciat un grau universitari TIC ha passat del 14,0% el curs 2021-2022 al 20,0% el 2024-2025 (19,8% el 2022-2023 i 19,3% el 2023-2024). En els darrers tres cursos acadèmics, aproximadament una de cada cinc persones que accedeixen per primera vegada a un grau TIC és dona. Aquesta xifra representa un increment notable respecte a les generacions anteriors, però no es reflectirà en les dades de graduació fins a partir del 2027, quan aquestes promocions completin els seus estudis. Es tracta, per tant, d'una evolució positiva que es veurà en els propers anys.

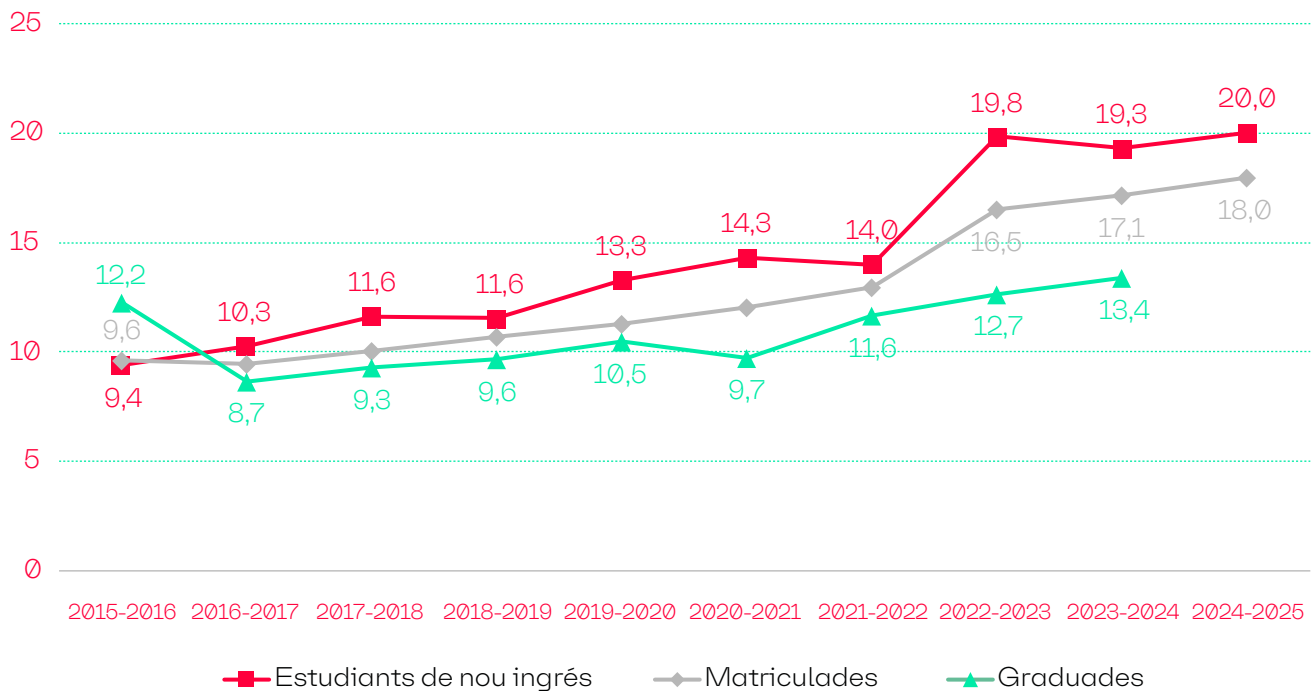


Figura 49. Proporció de Dones TIC en graus universitaris TIC a Catalunya (En %)  
 Font: UNIVBASE [7]

Pel que fa a altres regions, Catalunya presenta una proporció de graduades TIC (13,4%) inferior a la d'Espanya (15,8%) i a la mitjana de la Unió Europea (21,7% el 2023). Tanmateix, amb la tendència de les estudiants de nou ingrés del 20% de dones, és previsible una convergència progressiva de Catalunya amb la Unió Europea a partir del 2027. L'evolució temporal de la proporció de dones graduades en TIC es manté estancada a totes tres regions, amb un increment màxim de només tres punts percentuals a la Unió Europea des del 2016.

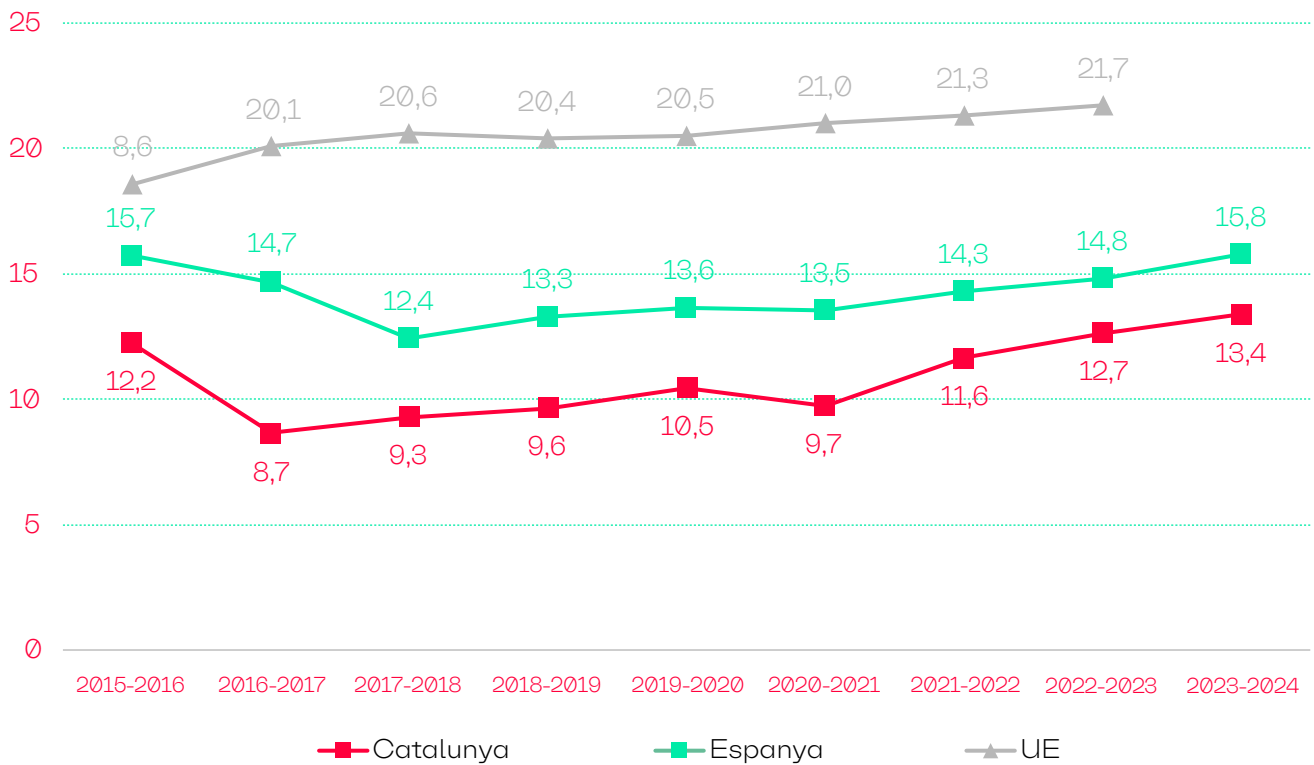


Figura 50. Proporció de Dones TIC sobre els graduats en graus universitaris TIC a Catalunya (En %)  
 Font: UNIVBASE i Eurostat [7] [52]

## ▶ Les dones graduades en TIC decideixen continuar els seus estudis amb màster universitari en major mesura que els homes TIC

Un cop finalitzat el grau, s'observa un comportament diferencial per gènere en la continuïtat dels estudis. **L'any 2024 es van graduar en màsters TIC a Catalunya 517 homes i 195 dones, fet que situa la participació femenina en el 27,4%.** Aquesta xifra és significativament superior al 13,4% observat en els graduats en grau TIC. Aquest diferencial positiu entre participació femenina en grau i en màster de 14 punts percentuals és el més elevat dins de les disciplines STEM. En enginyeria, el diferencial positiu per a les dones és de 5,8 punts percentuals, mentre que en matemàtiques i estadística és negatiu (-12,8 punts), indicant una menor continuïtat femenina en aquest cas.

En quant a l'evolució, la proporció de dones graduades en màster TIC ha augmentat de manera sostinguda: del 15,7% el 2016 al 27,4% el 2024. Aquesta proporció se situa per sobre de la d'Espanya (23,3%) i de la mitjana de la Unió Europea (26,9% el 2023).

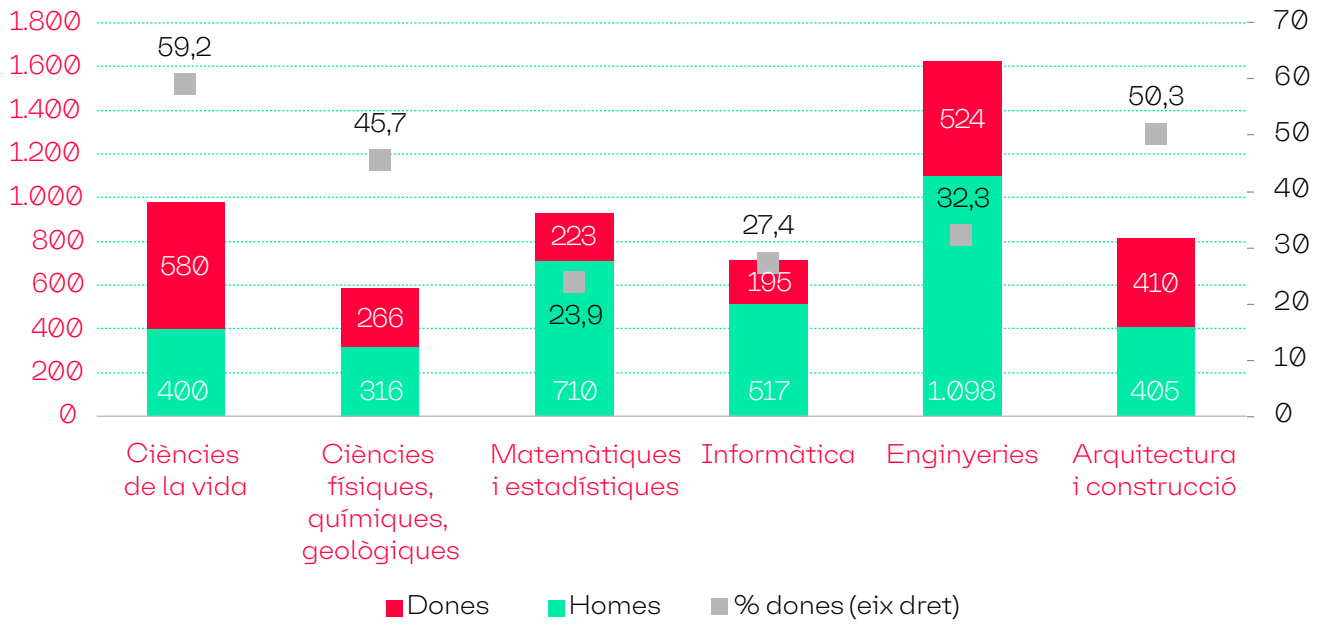


Figura 51. Graduats per sexe en un màster universitari STEM el curs 2023-2024 a Catalunya (En persones)  
Font: UNIVBASE [7]

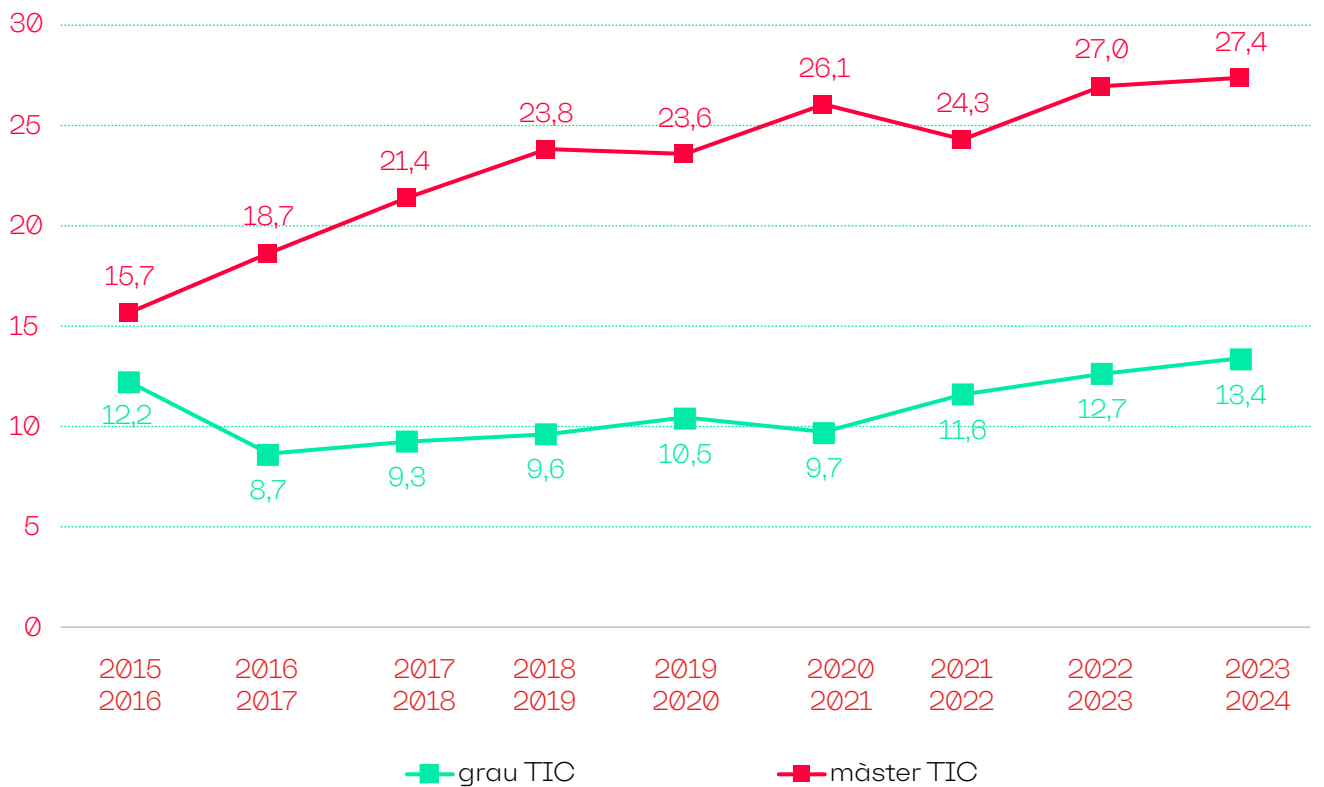


Figura 52. Proporción de dones sobre els graduats en graus i màsters universitaris TIC a Catalunya (En %)  
Font: UNIVBASE [7]

**L'any 2024, 37 homes i 9 dones es van doctorar en Informàtica, per tant, la participació femenina va ser del 19,6% respecte al total.** Tot i que el volum és reduït i, per tant, subjecte a molta volatilitat anual, la proporció femenina de graduats de doctorat TIC s'ha mantingut relativament estable al llarg dels anys, oscil·lant entre el 10% i el 25%. En comparació amb altres disciplines STEM, la presència femenina en el doctorat TIC (19,6%) és inferior a la d'enginyeria (29,1%) i a la de matemàtiques i estadística (25,0%). Com en el cas del grau, les TIC es configuren com l'àmbit STEM amb menor representació femenina en doctorat.

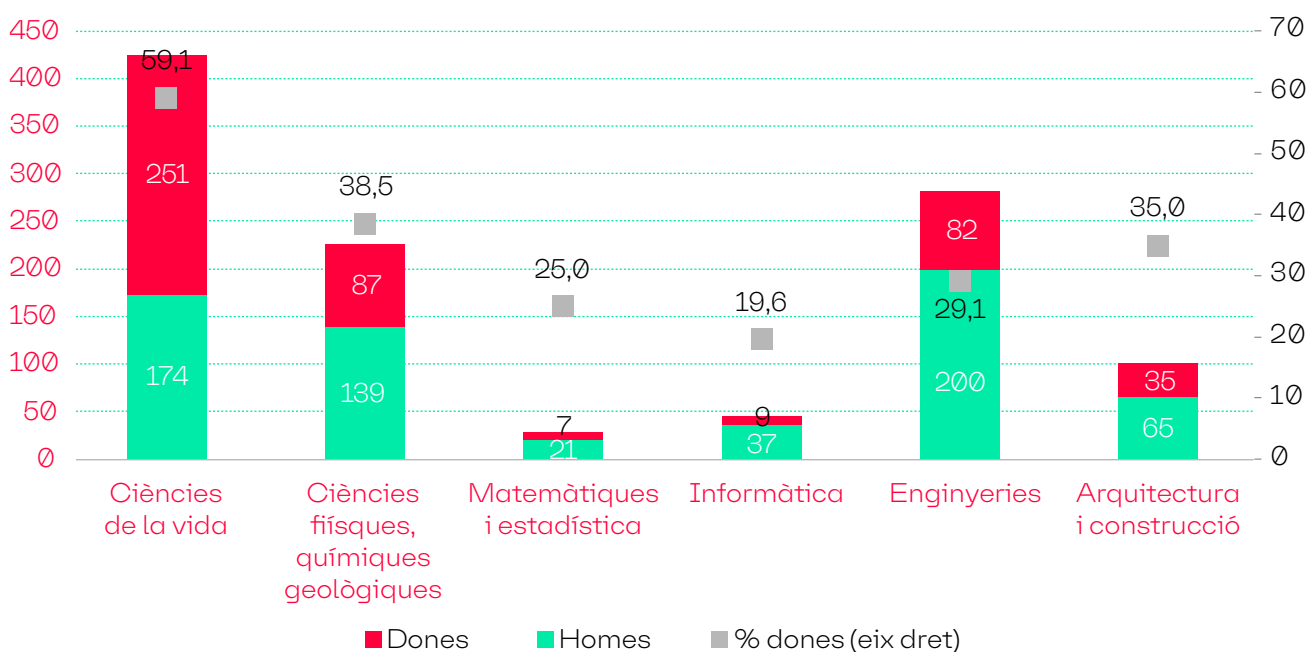


Figura 53. Proporció de dones doctorades en STEM el curs 2023-2024 a Catalunya (En persones)  
Font: UNIVBASE [7]

Des de ben petits i durant tota la trajectòria educativa, el professorat és un referent en el que els i les estudiants es projecten i s'inspiren abans d'iniciar l'etapa professional. En la mesura que el personal docent presenta una forta segregació de gènere, els estereotips es continuen projectant de manera implícita sobre l'alumnat. Les participants del grup de discussió també apunten al rol que la **motivació del personal docent** té en el desenvolupament de vocacions STEM: tant pel que fa l'interès genuí del docent per la matèria que s'està ensenyant, com per assumir un rol proactiu que permeti treballar les desigualtats en les vivències subjectives que es van donant durant el procés d'aprenentatge.

El **personal docent i investigador (PDI) en l'àmbit TIC està integrat per un 18,8% de dones: 126 professores davant de 544 professors homes** en les universitats públiques catalanes. Aquesta proporció femenina és inferior a la registrada en altres àmbits STEM (37,9% en ciències i del 25,5% en enginyeria, indústria i construcció) i molt per sota del conjunt de disciplines universitàries (44,9%).

Des del 2016 el nombre de personal docent TIC ha crescut tant en homes com en dones, però amb major intensitat en el cas masculí: un increment del 38,8% en homes davant del 21,2% en dones. Com a resultat, el pes relatiu de les professores TIC ha disminuït del 21,0% al 18,8% entre el 2016 i el 2024. Aquesta evolució contrasta amb altres àmbits acadèmics, on el creixement femení ha estat superior al masculí en aquest període.

🔴 **La bretxa s'accentua en càtedres TIC: hi ha 10 dones catedràtiques i 56 homes catedràtics, per tant, només un 15,2% són dones**

La bretxa de gènere en professorat TIC s'amplia quan es considera les càtedres universitàries, el rang més elevat en l'escala acadèmica d'un professor i investigador de la universitat pública. **Hi ha 10 dones catedràtiques TIC i 56 homes catedràtics TIC a Catalunya** l'any 2024, fet que situa la proporció femenina en el 15,2%. Aquesta xifra és inferior tant a la del conjunt del professorat TIC (18,8%) com a la del total de dones catedràtiques en totes les disciplines (27,6%). El nombre d'homes catedràtics TIC ha crescut de manera gradual des del 2016, passant de 42 a 56. En canvi, fins al 2022 només hi havia sis dones catedràtiques TIC. La xifra va augmentar a set el 2023 i a deu el 2024. Això ha permès una certa reducció recentment de la bretxa —del 10,2% de dones catedràtiques TIC el 2022 al 15,2% el 2024— però el desequilibri continua sent significatiu.

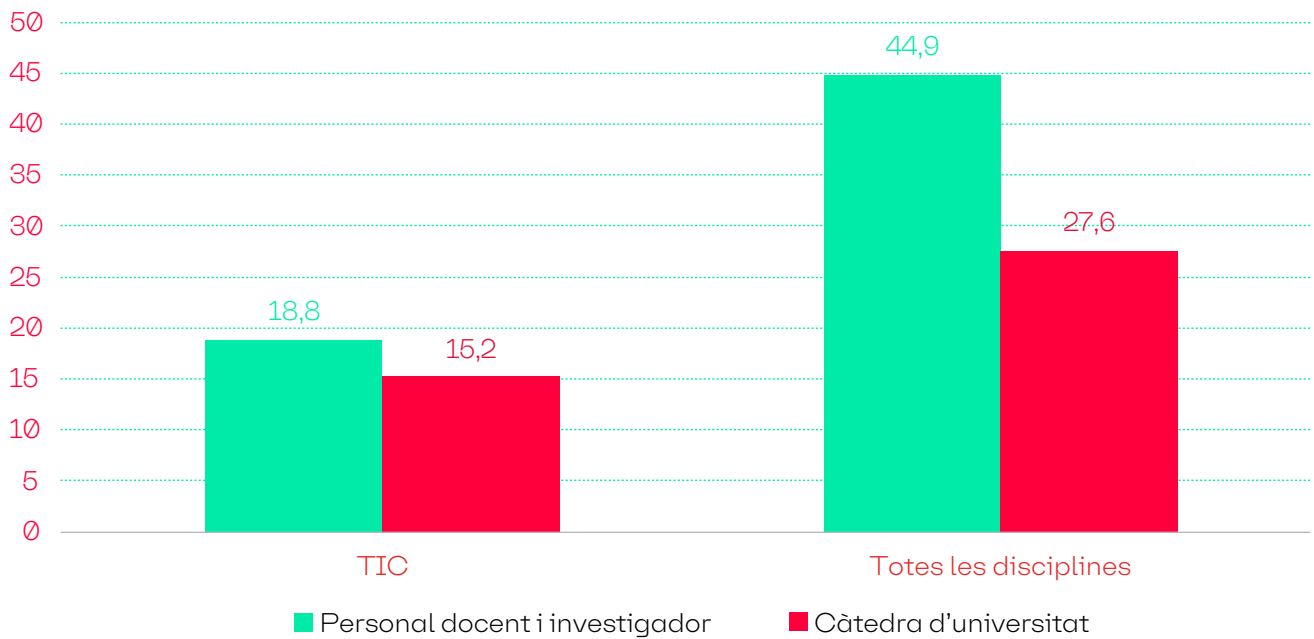


Figura 54. Proporció de dones sobre el personal docent i investigador en TIC i catedràtic TIC en comparació amb el conjunt de disciplines a universitats públiques catalanes el curs 2023-2024. (En %)   
 Font: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) [8]

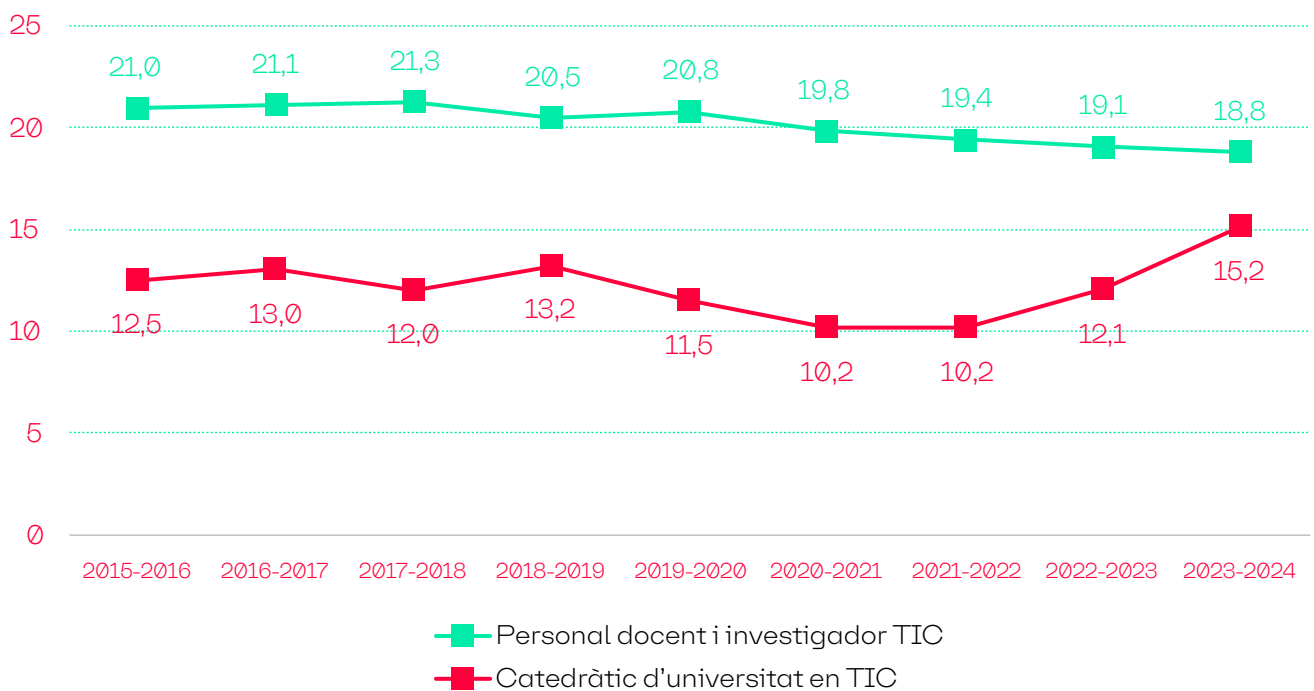


Figura 55. Proporció de dones sobre el personal docent i investigador TIC i catedràtic TIC a universitats públiques catalanes (En %)   
 Font: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) [8]

Incorporar talent TIC provinent de formacions no universitàries com la Formació Professional (FP) és clau per ampliar la presència de professionals TIC i cobrir la demanda de les empreses. L'any 2025, **es van graduar 1.076 homes i 123 dones en cicles de Grau Mitjà del sector TIC, fet que suposa una presència femenina del 10,2%**. Aquesta xifra equival aproximadament a dues terceres parts dels graduats en graus universitaris TIC, i posa de manifest la rellevància d'aquesta ruta formativa. Pel que fa al **Grau Superior TIC, el 2025 es van graduar 1.650 homes i 396 dones, amb una proporció femenina del 19,4%**. Això implica que en la formació professional de grau superior, no només es gradua una proporció més elevada de Dones TIC que en graus universitaris (13,4%), sinó també un volum més gran de professionals TIC en conjunt. En canvi, el nombre de graduats en cicles formatius de grau bàsic i en cursos d'Especialització TIC és reduït, amb 101 i 262 titulats respectivament. La proporció de dones en aquestes formacions és del 16,8% i 10,3%, respectivament.

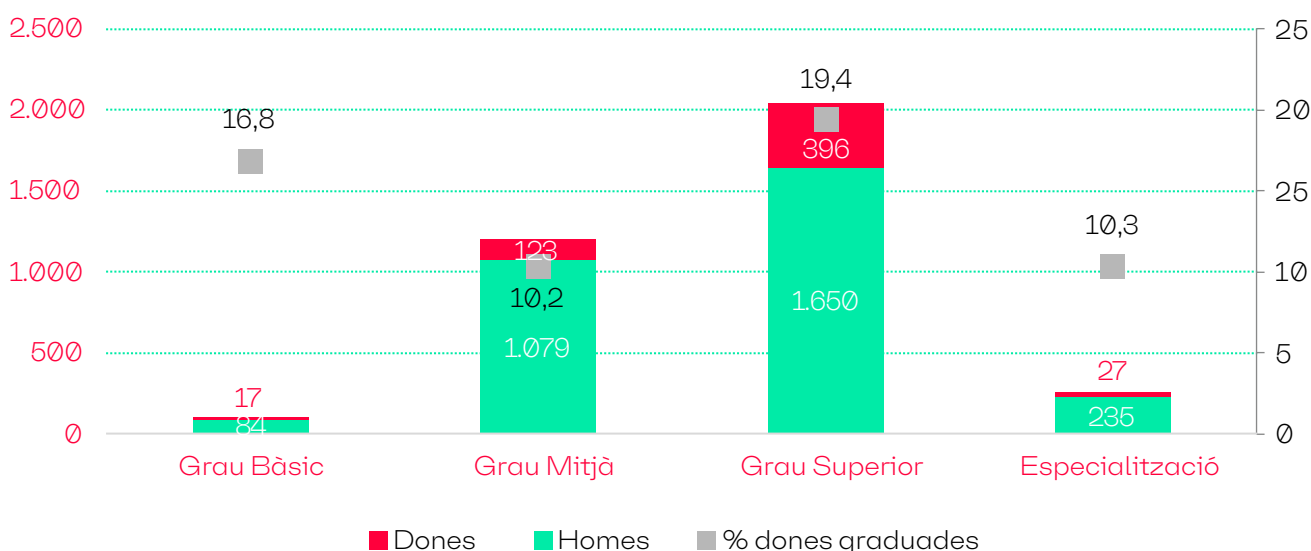


Figura 56. Graduats en Formació Professional del sector TIC per sexe el curs 2024-2025 a Catalunya (En persones)

Font: Departament d'Educació i Formació Professional [6]

Les matriculacions constitueixen un indicador avançat del volum de futurs graduats TIC. En aquest sentit, la presència femenina en la formació professional és del 8,9% en Grau Mitjà TIC i del 17,0% en Grau Superior TIC. En Grau Bàsic, les dones representen el 14,6% de les matriculacions, mentre que en Especialització el percentatge es redueix al 7,2%. En conjunt, aquestes dades no apunten a una tendència a l'alça en la proporció de dones graduades en FP TIC, a diferència del que s'observa en els graus universitaris.

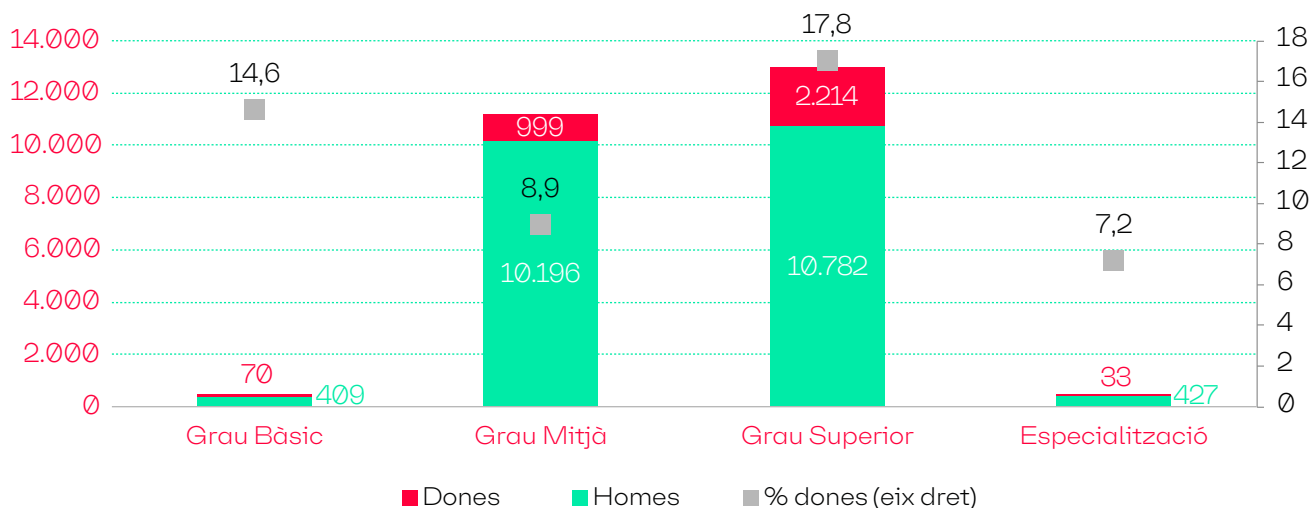


Figura 57. Matriculacions en Formació Professional del sector TIC per sexe el curs 2025-2026 a Catalunya (En persones)

Font: Departament d'Educació i Formació Professional [6]

**La taxa d'abandonament dels estudiants de primer curs en graus universitaris TIC és elevada: un 26,1% en el cas dels homes i un 29,6% en el de les dones.** Aquestes xifres superen les del conjunt de titulacions universitàries (22,3% per als homes i 18,8% per a les dones). Així, les dones abandonen més els estudis universitaris TIC que els homes, a diferència del patró general observat al conjunt de graus universitaris. En formació professional, en canvi, la taxa d'abandonament en estudis TIC de primer curs és sensiblement inferior: un 14,9% per als homes i un 14,1% per a les dones. A més, en aquest cas, les dones presenten una taxa d'abandonament lleugerament inferior a la dels homes, en línia amb la tendència general.

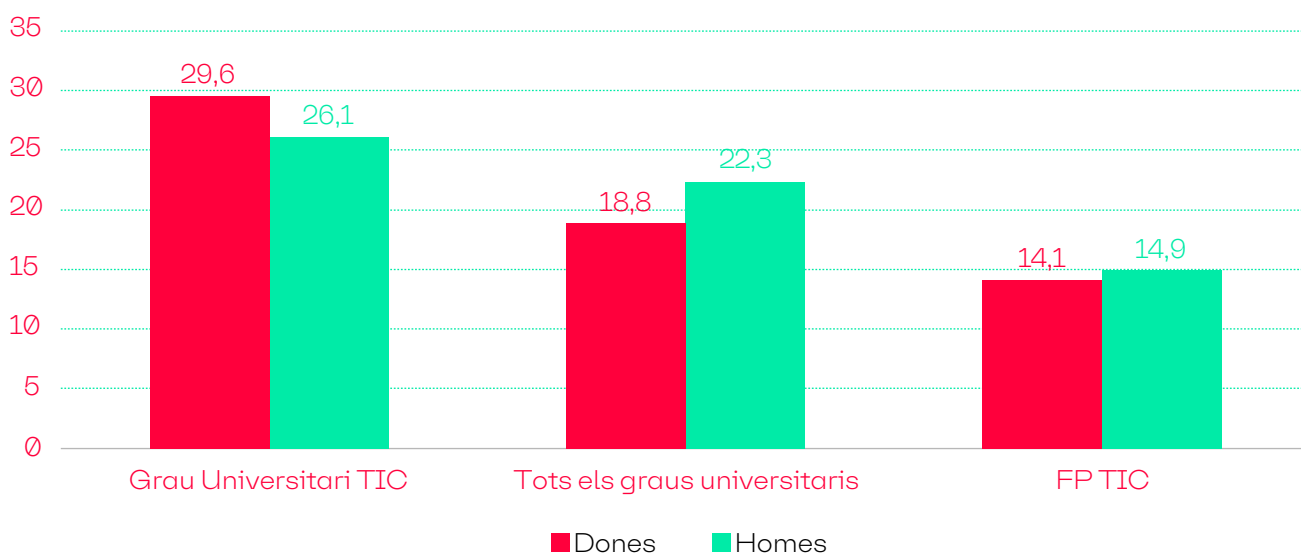


Figura 58. Taxa d'abandonament per sexe dels estudiants al primers cursos en graus universitaris TIC en comparació amb tots els graus universitaris (curs 2021-2022) i en Formació Professional TIC (curs 2024-2025) a Catalunya. (En %)

Font: Departament d'Educació i Formació Professional i UNIVBASE [6] [7]

## ▶ La demanda de graus TIC supera l'oferta disponible a les universitats públiques

Hi ha un desajust persistent pel que fa a l'oferta formativa disponible i la demanda creixent dels estudiants per cursar un grau TIC com a primera preferència. El nombre d'estudiants que volen accedir a aquests estudis a les universitats públiques catalanes excedeix el nombre de places ofertes, sense que aquesta oferta s'hagi incrementat els darrers anys.

**En concret, el curs 2025-2026 es van oferir 2.719 places de grau TIC en universitats públiques catalanes per a un total de 3.539 sol·licituds. D'aquestes sol·licituds, 756 corresponien a dones i 2.783 a homes, és a dir, un 21,4% eren de dones.** Des del 2019, la demanda de graus TIC en primera preferència ha crescut tant entre dones com homes, amb un increment del 33,1% en el cas de les dones i del 10,8% en el cas dels homes. Tot i que la presència femenina continua sent minoritària, aquesta evolució indica una tendència positiva cap a un major intenció de les dones a cursar aquests estudis, coherent amb l'augment observat en matriculacions i noves incorporacions de grau TIC.

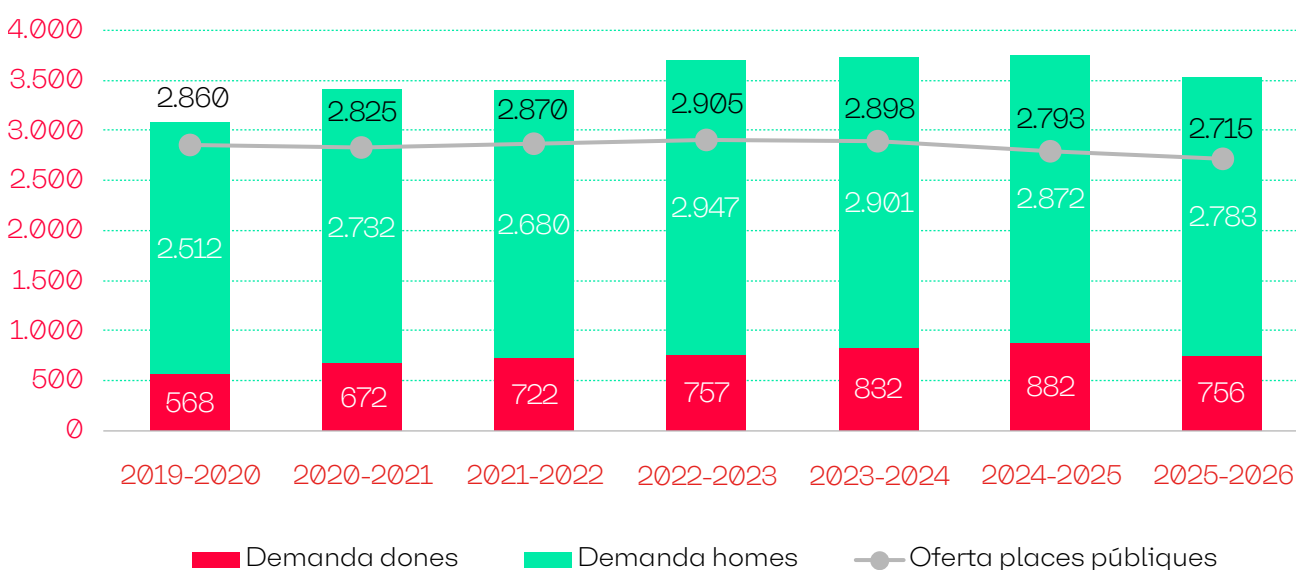


Figura 59. Demanda per sexe i oferta de places per estudiar graus TIC a universitats públiques catalanes (En persones)

Font: Departament d' Universitats [53]

En el darrer any, el nombre d'estudiants que no van poder accedir a un grau TIC en una universitat pública a Catalunya es va situar en 820. Pel que fa a les universitats no presencials, cal tenir en compte que presenten una tipologia d'estudiant diferent —tant per edat com per trajectòria acadèmica o situació socioeconòmica— i, per tant, no són directament comparables amb el sistema presencial públic; la informació corresponent es recull a l'Annex.

## 6.2 Relació entre oferta formativa i necessitats del sector

El fort dinamisme de l'ocupació en el sector TIC a Catalunya ha anat acompanyat d'un desequilibri entre l'oferta i la demanda laboral. Durant els tres primers trimestres del 2025, **les vacants del sector TIC van ascendir a 2.045 llocs de treball**, una xifra molt similar a les 2.065 vacants registrades el 2024. En els darrers cinc anys, el nombre de vacants TIC s'ha mantingut al voltant de les 2.000 anuals. Tot i l'augment del nombre de graduats en estudis TIC en els darrers anys, el mercat laboral absorbeix pràcticament tots els nous titulats i continua registrant un volum elevat de vacants. Aquesta elevada proporció de llocs de treball sense cobrir és el resultat de que el sistema educatiu no generi encara un volum suficient de professionals qualificats en àmbits tecnològics per satisfer les necessitats del mercat.

### ► El sistema universitari no absorbeix la demanda mentre el sector TIC pateix un dèficit crític de talent

**Com es podria incrementar el nombre de professionals TIC?** Una primera via seria cobrir les places disponibles en estudis TIC a les universitats no presencials, atès que el 2023 van quedar 1.109 places sense cobrir. L'aprofitament d'aquestes places contribuiria a reduir el dèficit de professionals TIC. Una altra mesura consistiria en ampliar l'oferta de places de grau TIC a les universitats públiques. Cada any hi ha més persones que sol·liciten aquests estudis com a primera preferència que no pas places disponibles. Concretament, **aproximadament 800 persones anuals no accedeixen al grau TIC en universitat pública malgrat haver-ho triat com a primera opció**. Incrementar l'oferta de places evitaria que una part d'aquest alumnat hagués de reorientar la seva trajectòria acadèmica cap a altres estudis no desitjats. La Generalitat de Catalunya està elaborant el Pacte Nacional per al Talent Digital, un gran pacte de país que ha de permetre doblar el nombre de professionals digitals i aconseguir que el 50% de les noves incorporacions en aquest àmbit siguin dones, per tal d'assolir l'equilibri entre l'oferta i la demanda de talent digital a Catalunya l'any 2030. En quant a la IA, un dels objectius de l'Estratègia Catalunya IA 2030 [54] és promoure la formació, atracció i retenció de talent per a la IA, des de l'educació

bàsica fins a la recerca avançada. Una de les mesures és augmentar els graus, màsters i doctorats especialitzats en IA. Al 2025 s'imparteixen en l'àmbit de la IA set estudis de grau universitari, vuit màsters i dos doctorats. L'objectiu és desplegar fins a tres nous graus universitaris entre 2026-2030 en IA i ja s'han programat tres màsters nous en IA entre 2026-2027.

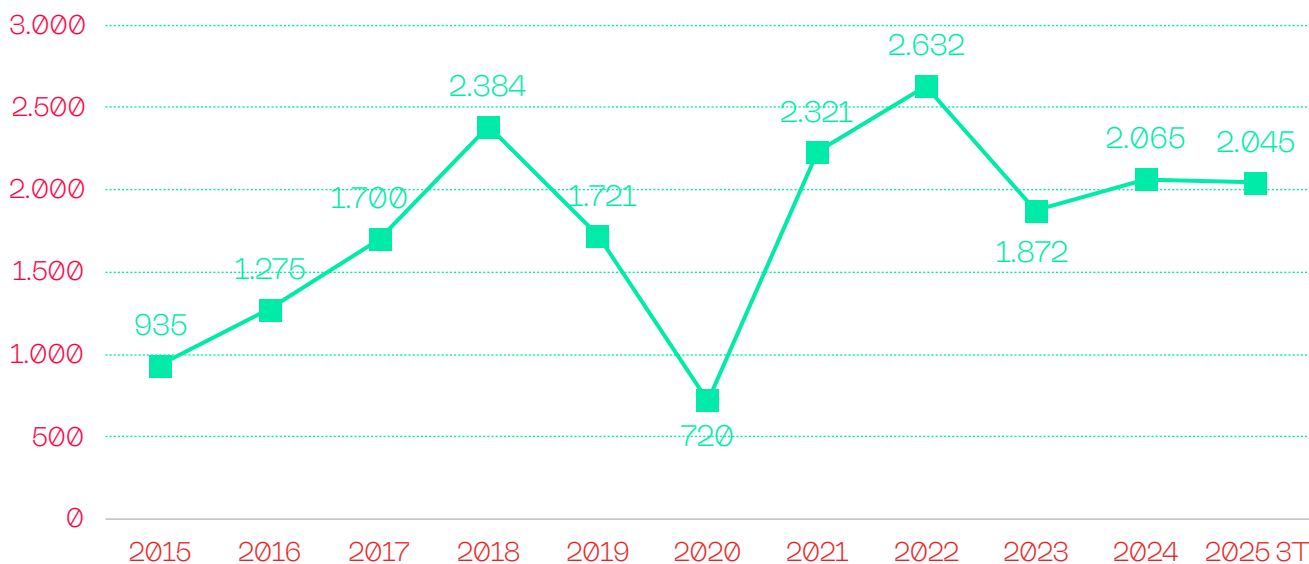


Figura 60. Evolució del nombre de vacants al sector TIC a Catalunya (En persones, mitjana anual)  
Font: Idescat [55]

### El sector TIC acumula vacants no cobertes per sobre de la mitjana de l'economia.

L'indicador de vacants no cobertes per cada mil persones ocupades mostra que les necessitats de contractació de les empreses tecnològiques superen de manera sostinguda les del conjunt del teixit productiu. La demanda de treballadors va experimentar una caiguda durant la primera meitat del 2020 degut a la pandèmia, seguida d'una recuperació ràpida entre 2021 i 2022, i una estabilització a partir de l'any 2023. Aquesta estabilització s'explica principalment per l'acceleració en la incorporació d'ocupats (el denominador de l'indicador). Malgrat això, la bretxa persistent en la cobertura de llocs de treball qualificats —especialment en noves tecnologies com la IA— es manté com un dels principals reptes per al creixement del sector. En aquest context, l'impuls de la participació femenina en els estudis TIC i en les noves tecnologies esdevé una palanca important per ampliar el talen, cobrir vacants i reforçar un sector d'alt valor afegit.

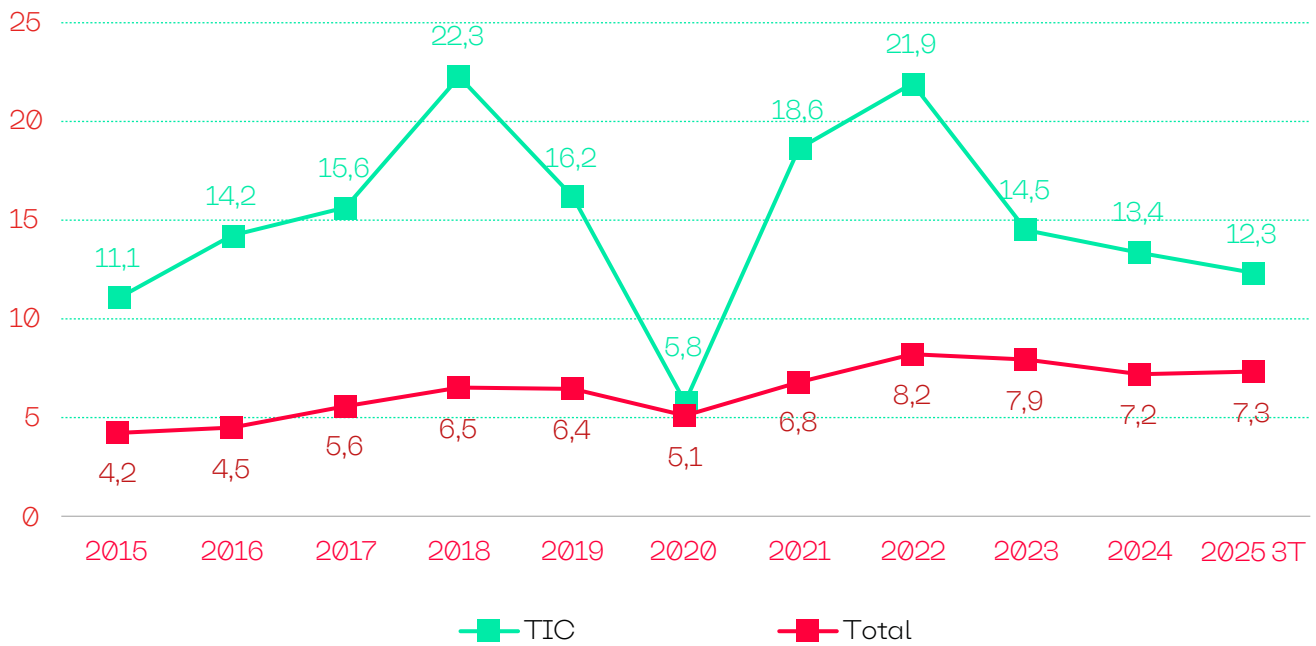


Figura 61. Evolució del nombre de vacants per 1000 ocupats al sector a Catalunya  
Font: Idescat [55] [56] [1] [57]

### 6.3 Bretxa de gènere en noves carreres tecnològiques

Les empreses del sector TIC manifesten una elevada necessitat de contractar treballadors especialitzats, concretament, en intel·ligència artificial (52,7% de les empreses), ciberseguretat (39,7%) i computació al núvol (27,3%), segons l'Enquesta del Baròmetre TIC 2025. Malgrat això, aquests àmbits concentren una participació femenina encara més reduïda que la mitjana del sector.

Segons l'enquesta sobre l'ús de tecnologies de la informació i la comunicació i del comerç electrònic a les empreses (ETICCE de l'INE [58]), **només el 14,3% del personal especialista en IA són dones**, tot i ser la tipologia més demandada. La ciberseguretat és l'àmbit amb menor presència femenina (12,7%), tot i ser la segona especialització més sol·licitada per les empreses TIC. Pel que fa a la computació al núvol, les dones representen el 17,2% del total d'especialistes, una proporció també inferior a la mitjana femenina entre el conjunt d'especialistes TIC (24,8%). Només l'especialització en dades supera aquesta mitjana, amb una participació femenina del 29,3%.

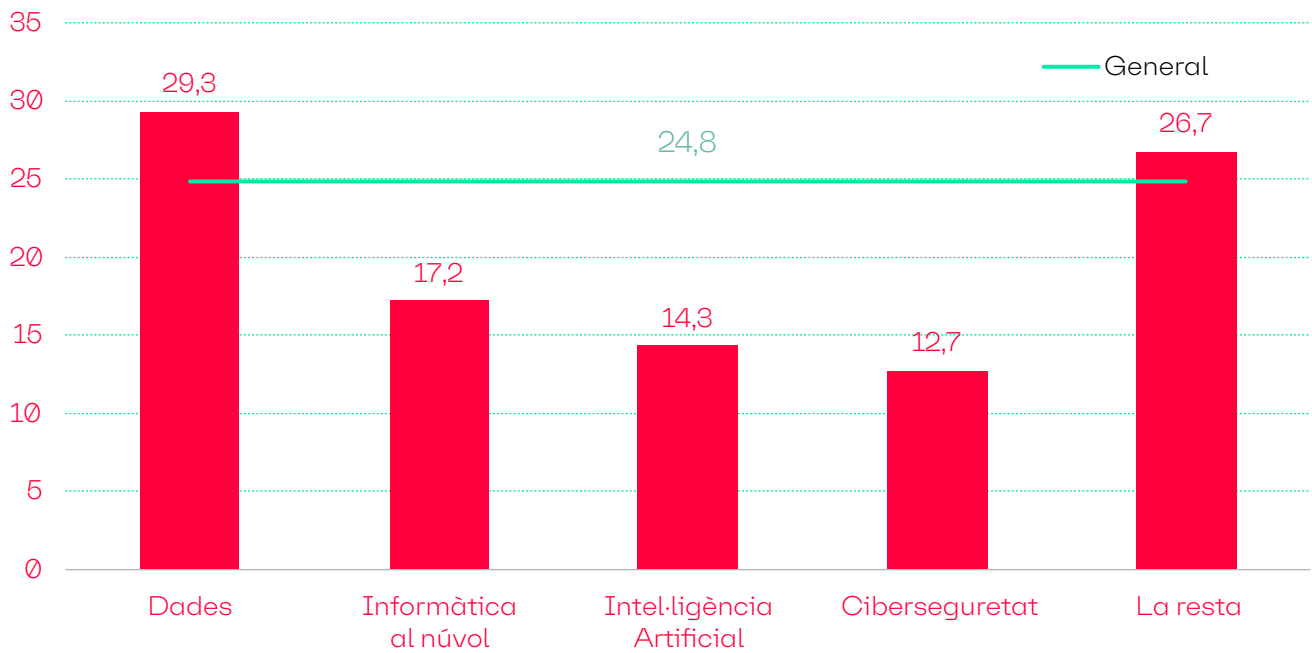


Figura 62. Proporció de dones per tipus de personal especialista TIC. Personal d'empreses de 10 ocupats o més. Catalunya. Primer trimestre de 2024. (En %) Font: INE (ETICCE) [58]

**En l'àmbit formatiu, els estudis de grau en Intel·ligència Artificial (IA) mostren una evolució més positiva pel que fa a la incorporació de dones,** tot i que només es disposa de dades de tres cursos acadèmics perquè el grau va iniciar-se en curs 2021-2022. A Catalunya, aquests estudis registren una proporció de matriculacions femenines del 35,1%, per sobre de la mitjana dels estudis TIC. Actualment, tot i que encara no hi ha graduats, el curs 2023-2024 hi ha 98 dones i 181 homes matriculats en un grau d'IA. Aquesta xifra representa un increment significatiu respecte del primer any d'implantació, quan es van matricular 21 dones i 31 homes, amb una proporció femenina del 40,5%. L'interès de les dones per aquests estudis constitueix una notícia positiva, ja que podria contribuir, a mitjà termini, a reduir la baixa presència femenina en l'ocupació dins d'aquesta modalitat, que és només del 14,3%. Algunes ponents del grup focal han mostrat més optimisme que pessimisme en la relació de les dones amb la IA i la revolució de les dades: que les noies estan estudiant més graus TIC i podrien estar veient amb més interès aquest factor de transformació.

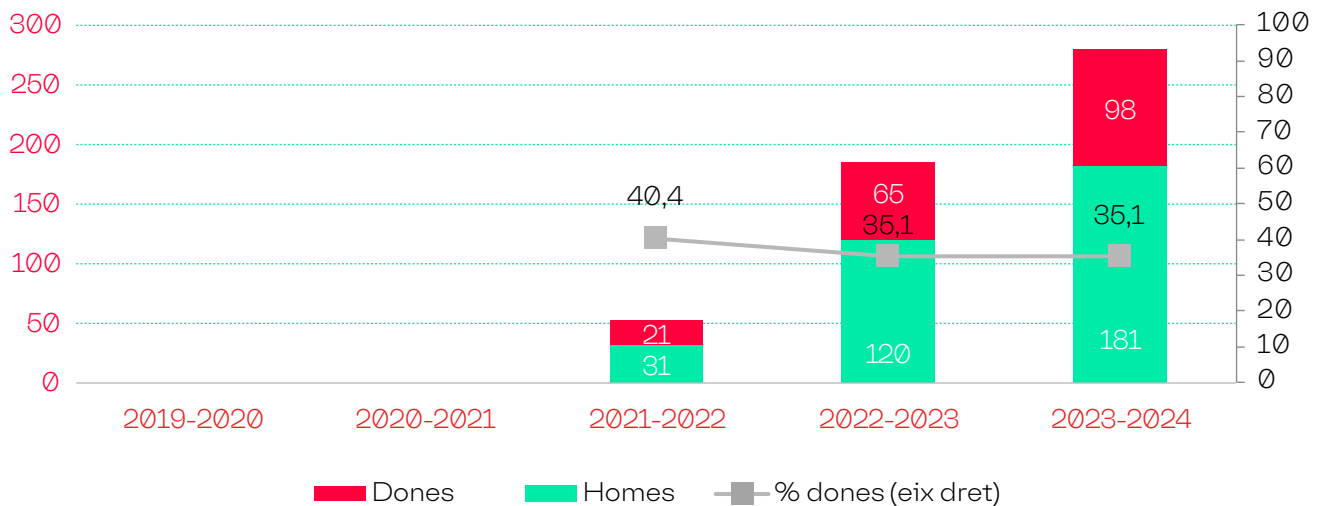


Figura 63. Matriculacions en grau d'Intel·ligència Artificial en universitats catalanes (En persones)  
Font: UNIVBASE [7]

Una altra titulació emergent és la vinculada al desenvolupament de software i aplicacions, implantada a partir del curs 2017-2018. En aquest cas, la participació femenina és més moderada (17,8%). Aquest grau ha experimentat un creixement notable fins a assolir 505 matriculacions a les universitats catalanes (90 dones i 415 homes).

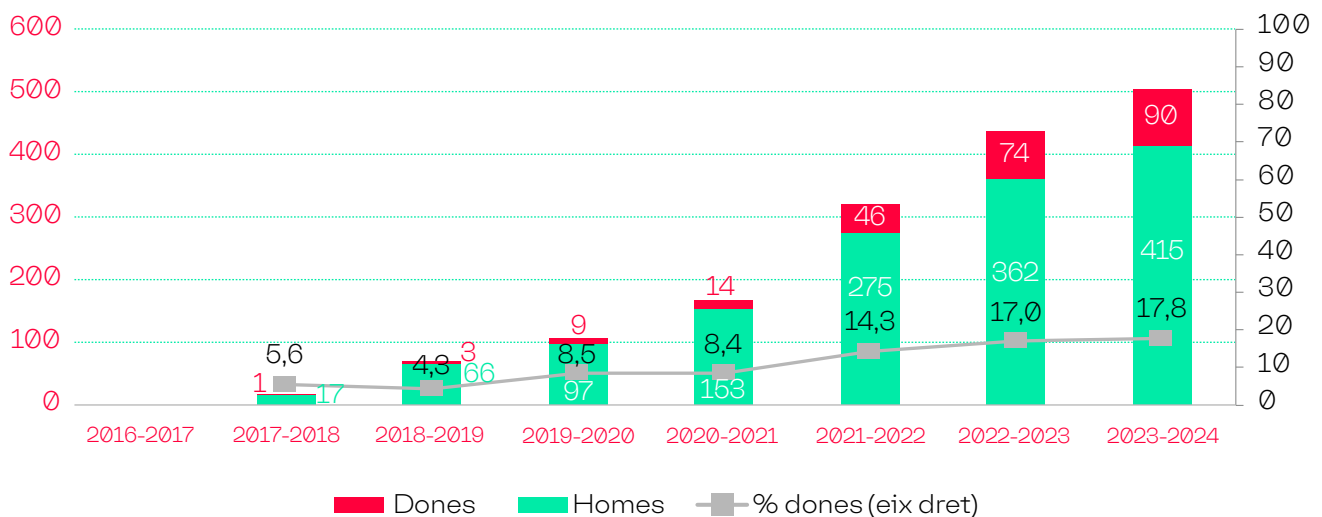


Figura 64. Matriculacions en grau de desenvolupament de software i d'aplicacions en universitats catalanes (En persones)  
Font: UNIVBASE [7]

En comparació amb altres graus TIC, aquestes noves titulacions encara representen una part reduïda del total de matriculacions. Els estudis d'intel·ligència artificial suposen aproximadament el 2% del total de les matriculacions TIC —tenint en compte que encara manca un curs complet per consolidar la sèrie—, mentre que el desenvolupament de software i aplicacions representa el 3,5%. Altres titulacions TIC amb un pes més consolidat mostren comportaments diversos. L'enginyeria multimèdia, que representa el 7,9% de les matriculacions TIC, registra una participació femenina del 31,6%, relativament elevada dins l'àmbit tecnològic. En canvi, el grau en desenvolupament de videojocs, amb un pes del 5,7%, presenta una participació femenina del 13,2%. En conjunt, **l'estudi de noves tecnologies —i especialment la intel·ligència artificial— presenten una participació femenina superior a la mitjana d'algunes especialitats TIC tradicionals i han contribuït a impulsar les matriculacions de dones en estudis tecnològics.** Si aquesta tendència es consolida, és previsible que tingui un impacte positiu en la presència femenina al mercat laboral tecnològic en el mitjà termini.

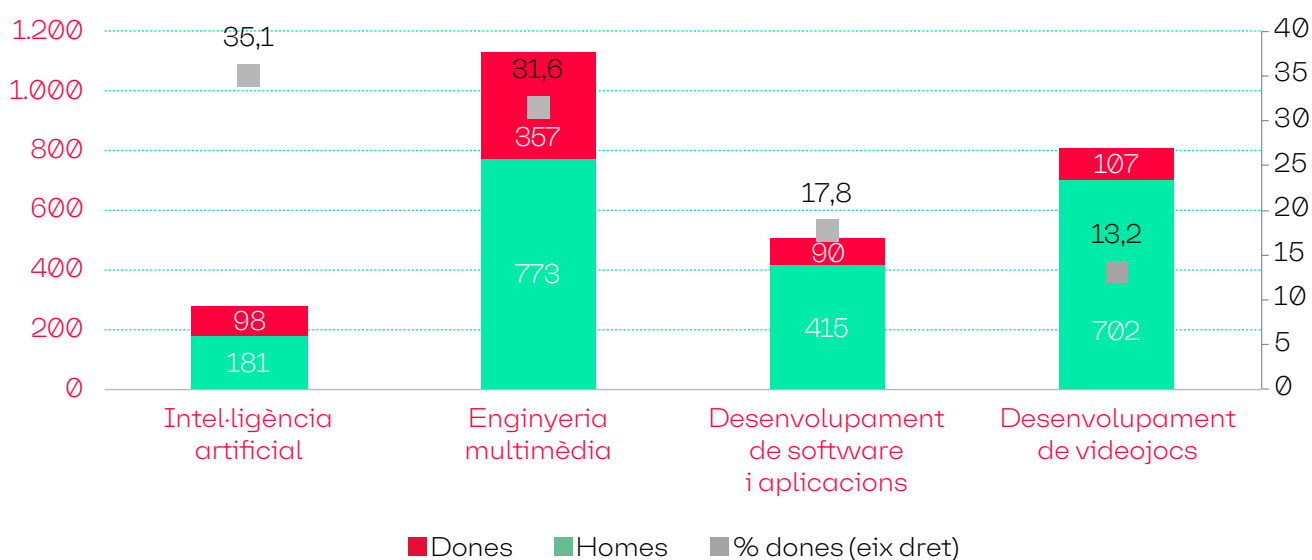


Figura 65. Matriculacions en grau TIC de noves carreres tecnològiques a universitats catalanes el curs 2023-2024 (En persones)  
Font: UNIVBASE [7]

En aquest sentit, algunes ponents del grup de discussió del Baròmetre DonaTIC han mostrat més optimisme que pessimisme en la relació de les dones amb la IA i la revolució de les dades: que les noies estan estudiant més graus TIC i podrien estar veient amb més interès aquest factor de transformació.

7

---

# Conclusions

## 7. CONCLUSIONS

Aquest capítol fa referència a les conclusions del grup de discussió del Baròmetre DonaTIC, aportant una visió més qualitativa i propositiva que els capítols anteriors de l'informe.

El Baròmetre DonaTIC 2026, impulsat per la Fundació Cercle Tecnològic de Catalunya, i elaborat en col·laboració amb el Gabinet d'Estudis Econòmics de la Cambra de Comerç de Barcelona, constata una realitat ambivalent: el sector TIC català es consolida com un dels principals motors de creixement i transformació econòmica, mentre que la participació femenina, tot i avançar, continua sent insuficient. El Govern de Catalunya està impulsant el Pacte Nacional per al Talent Digital amb l'objectiu de doblar el nombre de professionals digitals i aconseguir que el 50% de les noves incorporacions en aquest àmbit siguin dones, per tal d'assolir l'equilibri entre l'oferta i la demanda de talent digital a Catalunya l'any 2030.

Les dades són clares. El sector TIC es troba en una fase expansiva: amb un pes de facturació del 8,5% sobre el PIB català, ha duplicat el seu VAB en termes reals des del 2008 i ha incrementat l'ocupació un 114% en el mateix període. Es tracta, doncs, d'un sector estratègic, d'alt valor afegit i amb una elevada capacitat de generació d'ocupació qualificada. Tanmateix, aquest dinamisme no s'ha traduït encara en una incorporació equilibrada de dones.

Actualment, les dones representen el 30% de l'ocupació al sector TIC català, el 21,8% de les especialistes TIC; només el 17,9% de les professionals autònomes TIC són dones; la bretxa salarial al sector és del 10%; i les start-ups digitals catalanes amb dones fundadores o cofundadores capten el 19,4% de la inversió total.

Hi ha un progrés innegable en perspectiva de gènere respecte a la darrera dècada. La presència femenina entre els especialistes TIC creix (del 19,4% al 21,8% entre 2021 i 2025), la bretxa salarial s'ha reduït (del 19,7% al 10,0% entre 2010 i 2022) i l'accés al capital risc ha millorat de forma significativa. Tanmateix, la proporció de dones al sector TIC no augmenta i el ritme d'increment de les especialistes TIC és massa lent i s'està estancant. Segons les projeccions basades en el ritme actual de creixement, caldrien prop de 47 anys per assolir la paritat d'especialistes TIC a Catalunya. A més, si es considera que els increments en presència femenina tendeixen a alentir-se a mesura que augmenta el pes inicial, el termini per assolir la paritat podria allargar-se substancialment.


La bretxa de gènere en el sector TIC no és només una qüestió d'equitat social. Té implicacions directes sobre la disponibilitat de talent en un sector amb dèficit estructural de professionals, sobre la capacitat innovadora i competitiva, sobre l'eficiència en l'assignació de recursos financers i sobre la qualitat del procés de digitalització. Si les dones queden al marge del desenvolupament de la intel·ligència artificial, aquesta reproduirà i amplificarà els baixos de gènere de la societat, ja que es nodreix de dades històriques que ja reflecteixen biaixos de gènere. Per això, és imprescindible que les dones tinguin un paper decisiu en el disseny i desplegament de les noves tecnologies.

L'anàlisi desenvolupada al llarg de l'estudi permet identificar cinc reptes estructurals que expliquen la persistència de la bretxa. En primer lloc, l'origen educatiu primerenc: les vocacions TIC presenten una segregació de gènere molt abans de l'entrada al mercat laboral. Menys de l'1,5% de les noies de 15 anys aspiren a professions TIC, davant de gairebé el 10% dels nois, una diferència radicada en l'enquistament dels estereotips i els rols de gènere que anticipa la baixa presència femenina posterior. En segon lloc, la segregació ocupacional dins del sector. Una part de les dones que treballen en empreses TIC no exerceixen funcions estrictament tecnològiques: la presència femenina disminueix en les posicions d'especialista. En tercer lloc, la infrarepresentació en lideratge. La baixa presència femenina en càrrecs directius limita la capacitat de transformació interna de les organitzacions a través de plans d'igualtat i altres mesures internes, i pot perpetuar dinàmiques organitzatives, culturals i laborals que no incorporen polítiques de promoció de la Dona TIC ni de reducció de la bretxa salarial de gènere. En quart lloc, la persistència de bretxes salarials i de parcialitat. Tot i la reducció registrada, la bretxa salarial es manté en el 10% i es manifesta ja en les primeres etapes professionals (del 7,6% pels recents graduats en titulacions TIC). Finalment, les friccions en l'accés al finançament. Malgrat la millora en la captació de capital risc, persisteix un desajust entre el pes emprenedor femení i el volum d'inversió captada. Aquests reptes no són conjunturals, sinó estructurals, interpel·lant també qüestions de cures, usos del temps i una transformació sistèmica d'àmbits clau de l'organització social i econòmica. Requereixen per tant intervencions coordinades i sostingudes en el temps, tant des de polítiques públiques com des de l'àmbit empresarial.

Amb l'objectiu d'accelerar la convergència cap a la paritat i aprofitar plenament el talent femení, es proposen quatre línies d'actuació.

La primera consisteix en actuar en l'arrel: **l'educació i les vocacions en etapes primerenques. A l'educació primària i secundària cal incorporar referents femenins TIC en els continguts curriculars (professores, emprenedores, investigadores, directives o divulgatives)**, tant joves, per apropar-se més a les estudiants, com sèniors, per aprendre de la seva experiència. També cal formar els equips docents per identificar **i corregir biaixos de gènere presents en les percepcions sobre les habilitats de les nenes, reduir la pressió de temps als exàmens de matemàtiques** ja que ha demostrat reduir la bretxa de gènere, formar sobre estereotips de gènere a les TIC, i impulsar campanyes de comunicació als centres educatius i a les xarxes socials per promoure la DonaTIC. L'objectiu no és només que més nenes es plantegin estudiar disciplines TIC o STEM, sinó garantir que no trobin barreres estructurals ni culturals que les desincentivin abans de plantejar-s'ho, abordant especialment, i des de més aviat del que s'està fent ara, l'impacte negatiu de l'autoexigència i la manca de confiança com qüestions d'arrel profunda que acaben repercutint de manera negativa i amb major incidència el futur desenvolupament vital i professional de les nenes. D'altra banda, **ensenyar el poder transformador de la societat de les matemàtiques i la informàtica** per atreure un major interès de les noies en l'etapa educativa.

Es tracta d'una estratègia de mitjà i llarg termini orientada a redefinir la percepció de la tecnologia i contrarestar les narratives excloents que s'han consolidat en la cultura digital i en l'imaginari col·lectiu, i que tenen en el context educatiu i social (xarxes socials, videojocs, rols culturals) potents caixes de ressonància. Les participants del grup de discussió coincideixen en la **importància d'explicar millor el sector TIC a les escoles, els instituts i la societat en general**. Connectar el relat de les TIC amb el seu propòsit, el retorn i capacitat d'influència en la societat, permetria despertar més vocacions TIC primerenques.


 “Explicar el caire femení del sector tecnològic a les escoles i els instituts té molt potencial: a través de la tecnologia les dones podem millorar la vida de les persones, esdevenir més influents i tenir un impacte positiu en la societat.”

Participant al grup de discussió del Baròmetre DonaTIC

En segon lloc, en l'etapa educativa posterior, cal desplegar programes d'orientació personalitzats per identificar les estudiants amb habilitats en pensament computacional i fomentar-ne la transició a formacions TIC i de noves carreres tecnològiques (IA, ciberseguretat, desenvolupament de software). També,

incorporar la perspectiva de gènere en els programes d'orientació vocacional al batxillerat i als cicles formatius de grau mitjà sobre vocacions TIC i STEM, per tal d'evitar decisions de carrera professional impulsades per estereotips de gènere tradicionals. Algunes participants del grup de discussió també apunten al potencial que poden tenir altres missatges. Un d'ells, **que el sector tecnològic ofereix oportunitats de carrera i guanyar-se bé la vida sòlides**. Altres tenen més a veure amb la importància de desmitificar el sector, fent veure que no fa falta que sempre t'hagin apassionat les matemàtiques o que hi hakis excel·lit perquè al final aquesta pugui ser la teva decisió educativa i de carrera, presentant un ventall més ample d'opcions de carrera.


En tercer lloc, en l'àmbit empresarial, les empreses TIC —i també les empreses amb departament tecnològic— tenen un paper determinant en l'acceleració de l'atracció i retenció de talent femení, en la reducció de la bretxa salarial i en incrementar la presència femenina en llocs de responsabilitat. Les ponents apunten d'entrada a **qüestions de relat lligat al compromís top-down de les organitzacions**. Es tractaria doncs de pensar com “convèncer” a través de combinar arguments i reforçar la lògica de competitivitat.

 “Si està demostrat que la diversitat i la major presència femenina ajuda a la competitivitat empresarial, al·licient de la innovació i millora financera... cal mesurar quanta millora es produeix en equips amb major presència femenina.”

Participant al grup de discussió del Baròmetre DonaTIC

En algunes empreses **s'ha incorporat una perspectiva gènere en els indicadors de seguiment trimestrals i les principals decisions corporatives** que guien, per exemple, les polítiques de promoció de personal. La suma de la prioritització empresarial, la objectivació amb indicadors dels factors de desigualtat i la participació de dones en els comitès directius, de gestió i selecció, contribueixen a corregir les bretxes en les polítiques de promoció de personal. Tractar aquesta qüestió és important, donat que les dones **tendeixen a presentar-se a promocions i reconeixements en menor proporció que els seus companys homes**, connectant amb les observacions anteriors i el fet que desenvolupen la seva carrera **en entorns ja de per si masculinitzats** i amb menys disponibilitat de referents de lideratge femení. És implícita en tota aquesta lògica la importància d'**assumir una actitud proactiva**. Les **polítiques de transparència salarial també contribueixen a evitar altres factors que puguin propiciar la bretxa salarial de gènere**. Les decisions massa sovint es prenen des de la opacitat i amb un nivell d'accés a la informació desigual. Les **polítiques de**

**correcció preventiva de la bretxa salarial** de gènere també afavoreixen que les dones facin més renúncies durant la seva carrera professional. Donat el fet que aquesta bretxa existeix, les dones prenen moltes vegades la decisió voluntària de demanar-se reduccions de jornada en comptes de que ho hagi de fer la seva parella. Cal prevenir aquest tipus d'escenaris mentre sigui possible. Conclouen destacant la importància de desenvolupar un enfocament proactiu en abordar la realitat multifactorial de la dona i el seu desenvolupament professional, "d'anar a buscar", i de comptar amb homes en aquests processos.

 En els processos d'avaluació amb perspectiva de gènere és molt important que hi participin homes: perquè opinin però també perquè integrin, aprenguin i formin part del canvi. És molt important involucrar als homes i que compreguin, amb participació i confiança, a fons les polítiques d'igualtat."

Participant al grup de discussió del Baròmetre DonaTIC

Aquestes intervencions no poden anar deslligades d'una transformació més profunda de les organitzacions, que incorpori progressivament **polítiques de cures i el reconeixement dels usos del temps** en la dinàmica professional. Reforçar **el rol dels plans d'igualtat** és important per acompanyar aquesta transformació més global, des del reconeixement de les pràctiques quotidianes fins a la construcció del canvi a llarg termini. Habiliten també mecanismes explícits de suport a les empreses a l'hora de donar **solucions concretes a la DonaTIC** en les diferents vessants que componen el seu desenvolupament professional.

Finalment, millorar l'accés al finançament de l'emprenedoria tecnològica femenina, promoure xarxes d'inversores i referents femenins en l'ecosistema emprenedor digital, i amb mentorització. Només amb una promoció activa i sostinguda es podrà aprofitar el potencial de les dones per impulsar la innovació digital.

El futur serà cada vegada més tecnològic i les dones no es poden quedar al marge d'aquesta transformació que determinarà com vivim, com ens relacionem i com treballem. Si no augmenta la participació femenina a les aules, la bretxa digital de gènere en el mercat laboral serà irreversible. Cal intensificar els esforços per impulsar la presència i el lideratge de les DonesTIC.

- [1] Idescat, «Població ocupada en el sector TIC. Per situació professional,» Institut d'Estadística de Catalunya, 2026. [En línia]. Available: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=basics&n=10213&t=202304&tema=TREBA&col=1>
- [2] INE, «Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE) en las empresas,» 2025. [En línia]. Available: <https://ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=2981&capsel=11941>
- [3] Dealroom, «Dealroom — Venture capital and startup data platform. Dealroom.co (database),» 14 12 2025. [En línia]. Available: <https://dealroom.co/>
- [4] Idescat, «Enquesta trimestral de cost laboral. Cost salarial per treballador i mes. TIC,» Institut d'Estadística de Catalunya, 2024. [En línia]. Available: <https://www.idescat.cat/treball/etcl?tc=4&id=ecp300&dt=20243>
- [5] OECD, «OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 2): Strengthening Connectivity, Innovation and Trust.,» OECD Publishing. , 2024. [En línia]. Available: <https://doi.org/10.1787/3adf705b-en>
- [6] Departament d'Educació i Formació Professional, 2026. [En línia]. Available: <https://educacio.gencat.cat/ca/inici/>
- [7] I. y. U. Ministerio de Ciencia, «Estadística de estudiantes universitarios (UNIVBASE),» 2026. [En línia]. Available: <https://www.ciencia.gob.es/Ministerio/Estadisticas/SIIU/Estudiantes.htm>.
- [8] I. y. U. Ministerio de Ciencia, «Estadística de personal de las universidades (SIIU),» [En línia]. Available: <https://www.ciencia.gob.es/Ministerio/Estadisticas/SIIU/Personal.html>
- [9] Idescat, «Estadística i comptes de les empreses del sector TIC, producció i valor afegit brut,» Idescat, 2025. [En línia]. Available: <https://www.idescat.cat/pub/?id=emptic&n=10838>
- [10] Idescat, «Comptes econòmics anuals de Catalunya,» 2025. [En línia]. Available: <https://www.idescat.cat/pub/?id=piba&n=10439&col=1>
- [11] Idescat, «Valor afegit brut. Índexs en volum encadenats (any 2020=100=. Per branques d'activitat. Revisió estadística 2024.,» 2025. [En línia]. Available: <https://www.idescat.cat/pub/?id=piba&n=21115>
- [12] Idescat, «Població ocupada en el sector TIC. Per situació professional,» 2025. [En línia]. Available: <https://www.idescat.cat/treball/etcl?tc=4&id=ecp60000&dt=20242>

- [13] L. e. a. Zander, «When grades are high but self-efficacy is low: Unpacking the confidence gap between girls and boys in mathematics.» *Frontiers in Psychology*, Vol. 11, 2020. [En línea]. Available: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.552355>
- [14] Observatori Dona, Empresa i Economia, «Píndoles de Ciència: La bretxa de gènere a les proves de matemàtiques, el paper de la pressió de temps,» 12 2024. [En línea]. Available: <https://www.donaempresaeconomia.org/pindola-de-ciencia-la-bretxa-de-genere-a-les-proves-de-matematiques-el-paper-de-la-pressio-de-temps/>
- [15] OECD, «OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market.» OECD Publishing, 2023. [En línea]. Available: <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>
- [16] Eurostat, «Employed information and communications technology (ICT) specialists by sex.» Comissió Europea (database), 2025. [En línea]. Available: [https://doi.org/10.2908/ISOC\\_SKS\\_ITSPS](https://doi.org/10.2908/ISOC_SKS_ITSPS)
- [17] OECD, «Share of VC-funded start-ups in digital-related activities with female founders.» OECD Going Digital Toolkit (database), 2024. [En línea]. Available: <https://goingdigital.oecd.org/indicator/36>
- [18] OECD, «Live data: AI research. OECD.AI Policy Observatory.» Live data from OECD.AI - OECD.AI, 2024. [En línea]. Available: <https://oecd.ai/en/data?selectedArea=ai-research&selectedVisualization=number-of-research-publications-in-ai-by-gender-and-country>
- [18] OECD, «STI Micro-data Lab: Intellectual Property Statistics (database),» [En línea]. Available: <https://www.oecd.org/en/data/datasets/intellectual-property-statistics.html>
- [20] OECD, «STI Micro-data Lab: Intellectual Property Statistics (database),» 2024. [En línea]. Available: <http://oe.cd/ipstats>
- [21] Observatori Dona Empresa i Economica (ODEE), «Observatori Dona Empresa i Economica (ODEE) de la Cambra de Comerç de Barcelona,» [En línea]. Available: <https://www.donaempresaeconomia.org/>
- [22] Ministerio de Industria y Turismo, «ENISA Emprendedoras Digitales,» [En línea]. Available: <https://www.enisa.es/es/financia-tu-empresa/lineas-de-financiacion/d/emprendedoras-digitales>. [Último acceso: 2025]

- [23] Comissió Europea, «Programa de política de la Dècada Digital para 2030,» [En línea]. Available: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/library/digital-decade-policy-programme-2030>. [Último acceso: 2025]
- [24] Comissió Europea, «Women in Digital,» [En línea]. Available: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/women-digital>. [Último acceso: 2025]
- [25] Comissió Europea, «Digital Skills and Jobs Coalition,» [En línea]. Available: <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/about/digital-skills-and-jobs-coalition>. [Último acceso: 2025]
- [26] Unió Europea, «Women TechEU,» [En línea]. Available: <https://datahub.womentecheuropa.eu/participants/>. [Último acceso: 2025]
- [27] Women in Tech, «Women in Tech Europe Awards 2025,» [En línea]. Available: <https://womenintech-awards.com/europe/>. [Último acceso: 2025]
- [28] Women in Tech, «The World's Leading Movement for Women in STEAM,» [En línea]. Available: <https://women-in-tech.org/>. [Último acceso: 2025].
- [29] Digital Pioneers, «Digital Pioneers,» [En línea]. Available: <https://plattformindustrie40.at/digital-pioneers/>. [Último acceso: 2025].
- [30] Women Tech, «Women in Tech Luxembourg,» 2025. [En línea]. Available: <https://www.womentech.net/women-in-tech/luxembourg>.
- [31] Girls Code it Better, «Girls Code it Better,» [En línea]. Available: <https://girlscodeitbetter.it/>. [Último acceso: 2025].
- [32] ventureLAB, «Introducing the New Tech Unidivided cohort,» [En línea]. [Último acceso: 2025].
- [33] Eurostat, «Employed information and communications technology (ICT) specialists by sex,» 2025. [En línea]. Available: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc\\_sks\\_itsps\\_\\_custom\\_18745298/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_sks_itsps__custom_18745298/default/table)
- [34] Eurostat, «R&D personnel and researchers in business enterprise sector by NACE Rev. 2 activity and sex,» 2025. [En línea]. Available: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/rd\\_p\\_bempoccr2\\_\\_custom\\_20143000/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/rd_p_bempoccr2__custom_20143000/default/table)

- [35] INE, «Indicadores de I+D en el sector TIC por ramas de actividad del sector TIC. Resultados por Unidades Legales,» 2025. [En línea]. Available: <https://ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=59249>
- [36] Idescat, «Personal en R+D interna,» 2025. [En línea]. Available: <https://www.idescat.cat/pub/?id=emptic&n=10841&lang=es>
- [37] Idescat, «Estadística Afiliats i afiliacions a la Seguretat Social segons residència padronal de l'afiliat (database),» [En línea]. Available: <https://www.idescat.cat/pub/?id=afi&n=21445>
- [38] ACCIÓ, «Deep tech in Catalonia: Tech snapshot. ACCIÓ,» 2025. [En línea]. Available: <https://www.accio.gencat.cat/web/.content/bancconeixement/documents/pindoles/ACCIO-pindola-analisi-ecosistema-startup-deep-tech-catalunya-2025-en.pdf>
- [39] Observatorio del Emprendimiento de España, 2025. [En línea]. Available: <https://observatoriodeemprendimiento.es/gem-spain/wp-content/uploads/2025/06/GemSpain2024-2025.pdf>
- [40] O. d. E. d. España, «Informe GEM España 2024-2025,» 2025. [En línea]. Available: <https://observatoriodeemprendimiento.es/gem-spain/wp-content/uploads/2025/06/GemSpain2024-2025.pdf>
- [41] OECD, «A portrait of innovative start-ups across countries,» OECD Publishing, 2024. [En línea]. Available: <https://doi.org/10.1787/f9ff02f4-en>
- [42] M. & S. A. Morazzoni, «Female entrepreneurship, financial frictions and capital misallocation in the US,» Journal of Monetary Economics, 2022. [En línea]. Available: <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2022.03.007>
- [44] G. B. i. F. D. Ye Dai, «The direct and indirect impact of gender diversity in new venture teams on innovation performance,» Entrepreneurship Theory and Practice, 2019. [En línea]. Available: <https://doi.org/10.1177/1042258718807696>
- [44] Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, «Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas d,» 2023. [En línea]. Available: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2023-80668>

- [45] Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, «Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres,» 2020. [En línea]. Available: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>
- [46] INE, «Encuesta anual de estructura salarial,» 2025. [En línea]. Available: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=4563>
- [47] Eurostat, «Structure of Earnings Survey,» 2025. [En línea]. Available: [https://doi.org/10.2908/EARN\\_GR\\_GPGR2](https://doi.org/10.2908/EARN_GR_GPGR2)
- [48] Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, «AQU dataset,» 2025. [En línea]. Available: <https://www.aqu.cat/es>
- [49] Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, «Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,» [En línea]. Available: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>
- [50] Idescat, «Enquesta de població activa,» 2026. [En línea]. Available: <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=xc131001&lang=en&lang=en>
- [51] Eurostat, «Labour Force Survey (LFS),» 2026. [En línea]. Available: [https://doi.org/10.2908/LFST\\_R\\_LFE2EFTPT](https://doi.org/10.2908/LFST_R_LFE2EFTPT)
- [52] Eurostat, «Distribution of male and female graduates in different fields of education, by education level and programme orientation,» 2026. [En línea]. Available: [https://doi.org/10.2908/EDUC\\_UOE\\_GRAD10](https://doi.org/10.2908/EDUC_UOE_GRAD10)
- [53] Departament d'Universitats, «Evolució de l'oferta i demanda de places en graus TIC,» Generalitat de Catalunya, 2025. [En línea].
- [54] Generalitat de Catalunya Polítiques Digitals, «Estratègia Catalunya IA 2030,» [En línea]. Available: <https://politiquesdigitals.gencat.cat/web/.content/00-arbre/economia/IA/Estrategia-Catalunya-IA-2030.pdf>. [Último acceso: 2026]
- [55] Idescat, «Enquesta trimestral de cost laboral. Nombre de vacants TIC,» 2026, [En línea]. Available: <https://www.idescat.cat/treball/etcl?tc=4&id=ecp60000&dt=20242>
- [56] Idescat, «Enquesta trimestral de cost laboral. Nombre de vacants,» Institut d'Estadística de Catalunya, 2024. [En línea]. Available: <https://www.idescat.cat/treball/etcl?tc=4&id=ccm6>

- [57] Idescat, «Població ocupada en el sector TIC. Per situació professional,» Institut d'Estadística de Catalunya, 2026. [En línia]. Available: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=basics&n=10213&t=202304&tema=TREBA&col=1>
- [58] INE, «Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas,» 2025. [En línia]. Available: <https://ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=2981&capsel=11941>
- [59] Idescat, «Valor afegit brut. Índexs en volum encadenats (any 2020=100). Per branques d'activitat. Revisió estadística 2024,» Institut d'Estadística de Catalunya, 2024. [En línia]. Available: <https://www.idescat.cat/pub/?id=piba&n=21115>
- [60] Idescat, «Valor afegit brut. Preus corrents. Per branques d'activitat. Revisió estadística 2024,» Institut d'Estadística de Catalunya, 2024. [En línia]. Available: <https://www.idescat.cat/pub/?id=piba&n=21114>
- [61] Idescat, «Estadística i comptes de les empreses del sector TIC, producció i valor afegit brut,» Institut d'Estadística de Catalunya, 2024. [En línia]. Available: <https://www.idescat.cat/pub/?id=emptic&n=10838>
- [62] Eurostat, «Enterprises by detailed NACE Rev.2 activity and special aggregates,» Comissió Europea, 2024. [En línia]. Available: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sbs\\_ovw\\_act\\_\\_custom\\_15477904/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sbs_ovw_act__custom_15477904/default/table?lang=en)
- [63] Eurostat, «Gross domestic product (GDP) at current market prices by NUTS 2 region,» Comissió Europea, [En línia]. Available: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama\\_10r\\_2gdp/default/table?lang=en&category=reg.reg\\_eco10.reg\\_eco10gdp](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10r_2gdp/default/table?lang=en&category=reg.reg_eco10.reg_eco10gdp)
- [64] INE, «Contabilidad regional de España. Resultados,» Instituto Nacional de Estadística, 2024. [En línia]. Available: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736167628&menu=resultados&idp=1254735576581](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736167628&menu=resultados&idp=1254735576581)
- [65] INE, «Explotación estadística del directorio central de empresas,» Instituto Nacional de Estadística, 2024. [En línia]. Available: <https://ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=54&capsel=3922>
- [66] Idescat, «Marc Input-Output de Catalunya,» Institut d'Estadística de Catalunya, 2024. [En línia]. Available: <https://www.idescat.cat/pub/?id=mioc>

- [67] Idescat, «Estadística i comptes de les empreses del sector TIC, empreses i ocupació,» Institut d'Estadística de Catalunya, 2024. [En línia]. Available: <https://www.idescat.cat/pub/?id=emptic&n=10839>
- [68] TGSS, «Afluència y alta de Treballadors,» Tresoreria General de la Seguretat Social, 2024. [En línia]. Available: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8>
- [69] Idescat, «Llocs de treball equivalents a temps complet. Totals. Per branques d'activitat. Revisió estadística 2024,» Institut d'Estadística de Catalunya, 2024. [En línia]. Available: <https://www.idescat.cat/pub/?id=piba&n=21124>
- [70] Eurostat, «Employment by sex, age, job tenure and NUTS 2 region,» Comissió Europea, 2024. [En línia]. Available: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_r\\_egad\\_\\_custom\\_16795920/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_egad__custom_16795920/default/table?lang=en)
- [71] INE, «Indicadores del sector de tecnologies de la informació i la comunicació,» Instituto Nacional de Estadística, 2024. [En línia]. Available: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176742&menu=resultados&idp=1254735576692](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176742&menu=resultados&idp=1254735576692)
- [72] Idescat, «Enquesta trimestral de cost laboral. Cost salarial per treballador i mes,» Institut d'Estadística de Catalunya, 2024. [En línia]. Available: <https://www.idescat.cat/treball/etcl?tc=4&id=cce2>
- [73] Eurostat, «Graduates by education level, programme orientation, sex and field of education,» Comissió Europea, 2024. [En línia]. Available: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/educ\\_uoe\\_grad02\\_\\_custom\\_14031857/default/table?lang=en&page=time:2022](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/educ_uoe_grad02__custom_14031857/default/table?lang=en&page=time:2022)
- [74] Idescat, «Enquesta d'estructura salarial,» [En línia]. Available: <https://www.idescat.cat/pub/?id=ees&n=5936&t=201000>
- [75] UNIVBase, «Estadística de estudiants universitaris,» Ministerio de Ciencia, Innovación y universidades, 2025. [En línia]. Available: <https://www.ciencia.gob.es/Ministerio/Estadisticas/SIIU/Estudiantes.html>

# 8

---

## Annex

8.1	Distribució geogràfic	98
8.2	Àrea d'especialització	99
8.3	Cronologia	100
8.4	Relació de les titulacions digitals utilitzada al Pacte Nacional per al Talent Digital a Catalunya	101
8.5	Equip de treball i recerca	108

## 8. ANNEX

El Baròmetre DonaTIC del Cercle Tecnològic de Catalunya de l'any 2026 és l'estudi de referència de la presència femenina dins l'ecosistema tecnològic i digital de Catalunya.

Per fer aquest estudi s'ha utilitzat com una de les fonts principals l'enquesta realitzada pel Cercle Tecnològic de Catalunya, amb col·laboració de la Cambra de Comerç de Barcelona. Aquesta enquesta enguany ha comptat amb la participació de 1.042 empreses, 559 d'elles són del sector TIC (53,65%), 241 són empreses fora del sector TIC, però que disposen d'un departament TIC (23,13%), i 242 són empreses fora del sector TIC i sense departament TIC (23,22%).

S'han considerat vàlides aquelles enquestes que han estat contestades amb un mínim d'1 minut, el que ha suposat l'eliminació de les respostes d'únicament dues empreses enquestades.

S'ha marcat amb "(Resposta múltiple)" aquelles preguntes que permeten la selecció de més d'una resposta.

### 8.1 Distribució geogràfica

Pel que fa a la distribució geogràfica de les empreses que han respost, destaquen sobretot les empreses barcelonines:

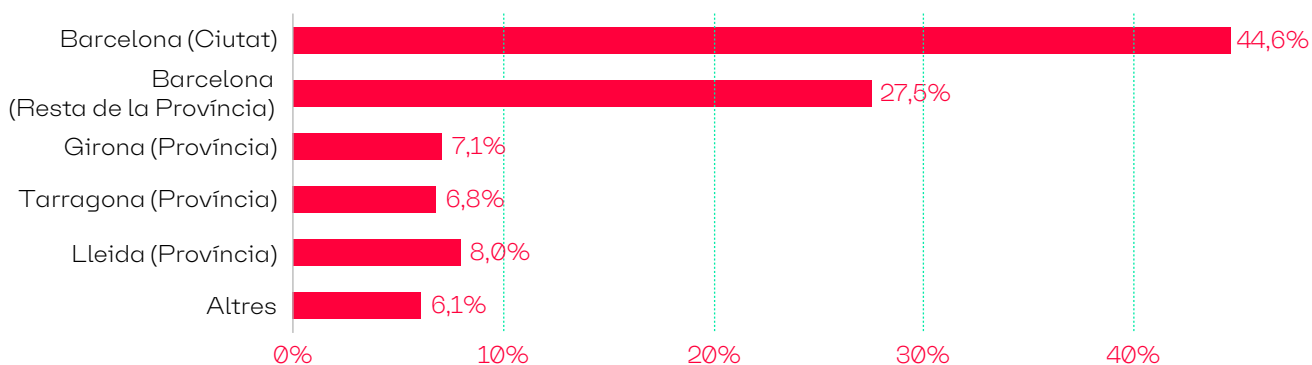


Figura 66. Distribució geogràfica de les empreses que han respost. Enquesta del Baròmetre TIC 2026 (en %)

Pel que fa a l'àmbit territorial principal on les empreses desenvolupen el seu negoci, un 23% d'empreses actuen globalment, mentre que un 22,2% d'empreses actuen en l'àmbit català i un 22,7% en l'àmbit espanyol.

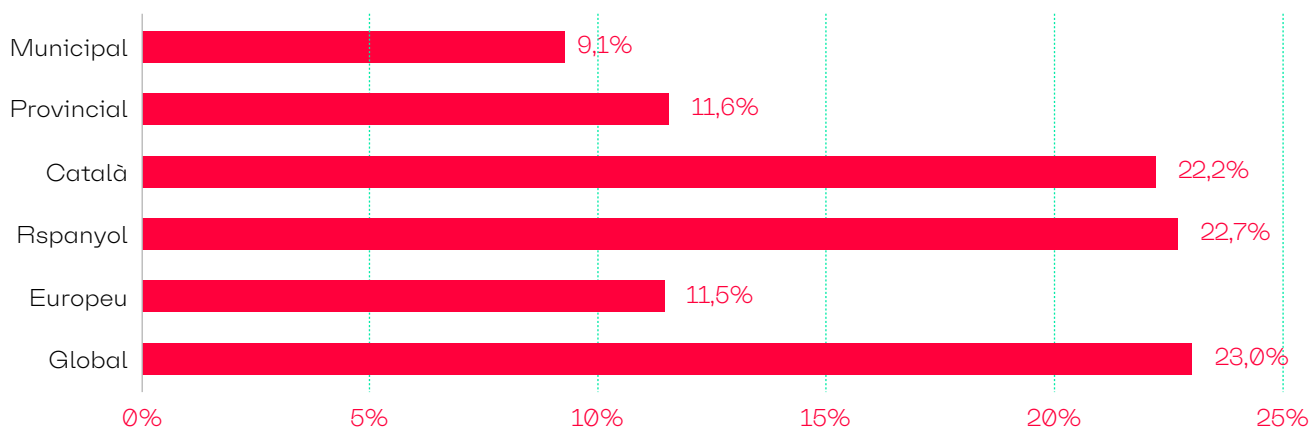


Figura 67. Àmbit territorial principal on les empreses desenvolupen el seu negoci. Enquesta del Baròmetre TIC 2026 (en %)

## 8.2 Àrea d'especialització

Dins dels subsectors que integren el sector tecnològic, destaca la consultoria tecnològica i de sistemes amb un 53,7% de les empreses del sector, seguida intel·ligència artificial (45,8%) i Ciberseguretat i protecció de dades (42,4%).

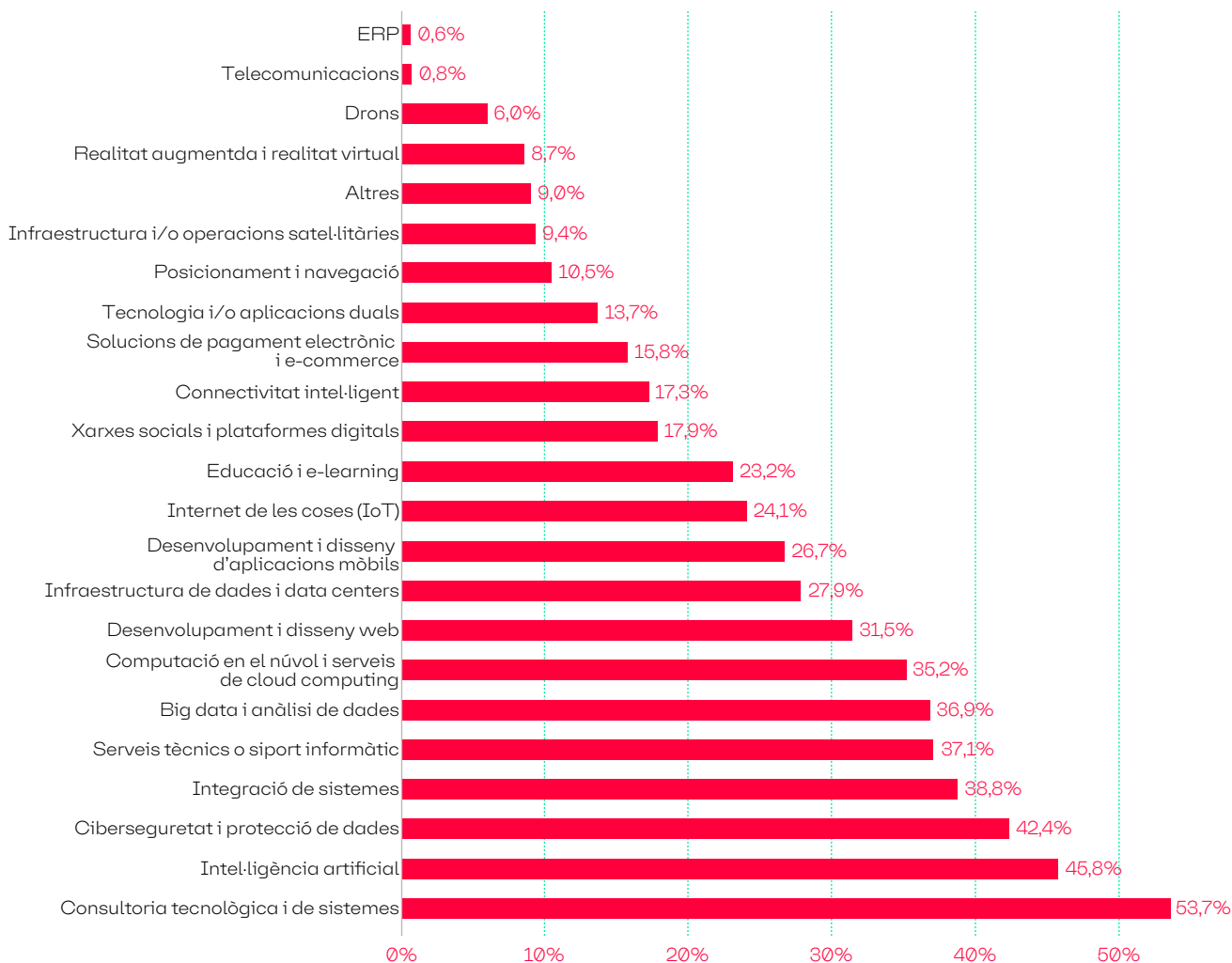


Figura 68. Àrea d'especialització de les empreses que integren el sector tecnològic. Enquesta del Baròmetre TIC 2026 (en %)

Entre les activitats desenvolupades per les empreses de sectors no TIC, destaquen els serveis, la indústria i l'educació.

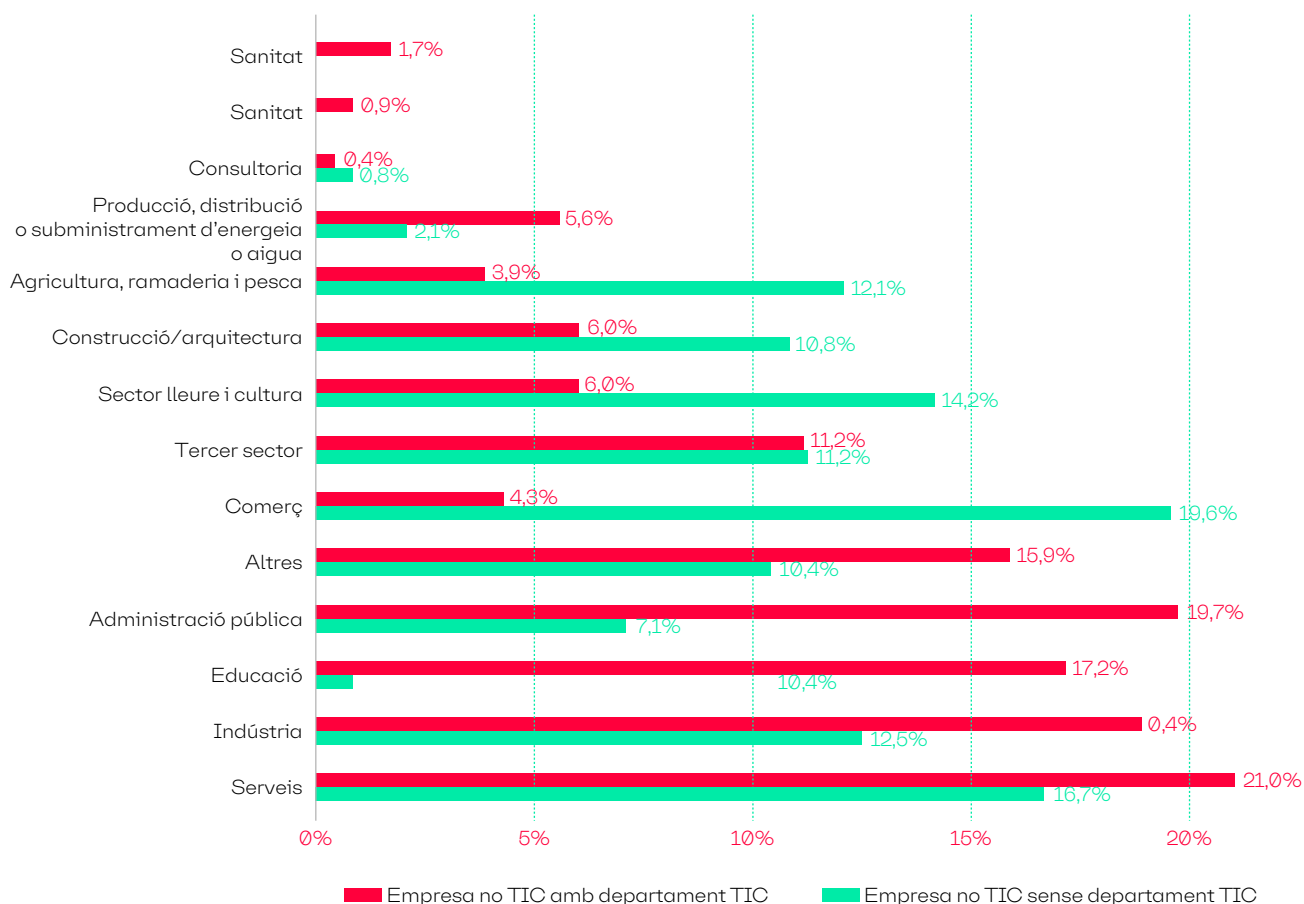


Figura 69. Àrea d'especialització de les empreses de sectors no TIC. Enquesta del Baròmetre TIC 2026 (en %)

### 8.3 Cronologia

La recollida de dades de l'enquesta del Baròmetre TIC d'enguany es va produir de manera telemàtica entre el dia 23 de gener de 2026 i el 2 de març de 2026.

## 8.4 Relació de les titulacions digitals utilitzada al Pacte Nacional per al Talent Digital a Catalunya

Àmbit MEC	Titulació	Nom agrupat
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria Electrònica de Telecomunicació	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria Informàtica	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Doble Titulació Matemàtiques i Enginyeria Informàtica	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Continguts Digitals Interactius	Videojocs
Arts i humanitats	Creació Artística per a Videojocs i Jocs Aplicats	videojocs
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria de Sistemes de Telecomunicació	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Enginyeria i arquitectura	Graduat en Enginyeria Informàtica (M.eng.comp) i Grad en Enginyeria Electrònica ee Telecomunicació	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Graduat en Enginyeria Informàtica (M.tecn.infor) i Grad en Enginyeria de Sistemes de Telecomunicació	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Informàtica i Serveis	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria de Sistemes de Telecomunicació / Enginyeria Electrònica de Telecomunicació (agrupació)	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria de Dades	Enginyeria informàtica
Ciències	Matemàtica Computacional i Analítica de Dades	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Ciències i Tecnologies de Telecomunicació	Enginyeria de telecomunicació
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria de Sistemes Audiovisuals	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria de Tecnologies i Serveis de Telecomunicació	Enginyeria de telecomunicació
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria de Sistemes Electrònics	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Ciències	Grau en Enginyeria de Tecnologies i Serveis de Telecomunicació i Grau en Matemàtiques	Enginyeria de telecomunicació
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria de Sistemes TIC	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria Telemàtica	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Enginyeria i arquitectura	Grau en Enginyeria de Tecnologies i Serveis de Telecomunicació i Grau en Informàtica	Enginyeria informàtica
Ciències	Grau en Matemàtiques i Grau en Enginyeria Informàtica	Enginyeria informàtica

Àmbit MEC	Titulació	Nom agrupat
Enginyeria i arquitectura	Grau en Enginyeria Informàtica i Grau en Enginyeria Física	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Grau en Enginyeria de Tecnologies i Serveis de Telecomunicació i Grau en Enginyeria Física	Enginyeria de telecomunicació
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria de Sistemes Aeroespacials/ Enginyeria de Sistemes de Telecomunicació	Enginyeria de telecomunicació
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria de Sistemes de Telecomunicació / Enginyeria Telemàtica (inclou xarxes i Internet) (agrupació)	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Enginyeria i arquitectura	Grau en Enginyeria de Tecnologies i Serveis de Telecomunicació i Grau en Enginyeria en Tecnologies Industrials	Enginyeria de telecomunicació
Enginyeria i arquitectura	Grau en Enginyeria de Sistemes de Telecomunicació/Grau en Enginyeria Telemàtica	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Enginyeria i arquitectura	Grau en Enginyeria de Tecnologies i Serveis de Telecomunicació i Grau en Enginyeria de Tecnologies Aeroespacials	Enginyeria de telecomunicació
Enginyeria i arquitectura	Disseny i Desenvolupament de Videojocs	videojocs
Enginyeria i arquitectura	Ciència i Enginyeria de Dades	Enginyeria informàtica
Ciències	Grau en Ciència i Enginyeria de Dades i Grau en Matemàtiques	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria en Sistemes Audiovisuals	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria en Informàtica	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria en Sistemes Audiovisuals	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria de Xarxes de Telecomunicació	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Ciències socials i jurídiques	Disseny i Producció de Videojocs	Videojocs
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria Informàtica de Gestió i Sistemes d'Informació	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Doble Grau Disseny i Producció de Videojocs i Enginyeria Informàtica de Gestió i Sistemes d'Informació	videojocs
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria Matemàtica en Ciència de Dades/ <i>Mathematical Engineering on Data Science</i>	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Tècniques d'Interacció Digital i de Computació	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria de Sistemes i Serveis de Telecomunicacions	Enginyeria de telecomunicació

Àmbit MEC	Titulació	Nom agrupat
Enginyeria i arquitectura	Tècniques de Desenvolupament d'Aplicacions Web i Mòbils	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria en Organització de les Tecnologies de la Informació i la Comunicació	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria Multimèdia	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria de Sistemes Audiovisuals/ Enginyeria de Sistemes de Telecomunicació/ Enginyeria Electrònica de Telecomunicació/ Enginyeria en Organització de les TIC/ Enginyeria Informàtica/ Enginyeria Multimèdia/ Enginyeria Telemàtica	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Arts i humanitats	Animació	Videojocs
Enginyeria i arquitectura	Tècniques d'Aplicacions de Software	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Multimèdia. Aplicacions i Videojocs	videojocs
Ciències socials i jurídiques	Comunicació Audiovisual i Multimèdia	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria Informàtica-Matemàtiques	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Graduat en Enginyeria Informàtica (Menció en Enginyeria de Computadors) i Graduat en Enginyeria Electrònica de Comunicacions	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Graduat en Enginyeria Informàtica (Menció en Tecnologies de la Informació) i Graduat en Enginyeria de Sistemes de Telecomunicació	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Grau en Ciències i Tecnologies de les Telecomunicacions i Grau en Enginyeria Física	Enginyeria de telecomunicació
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria de Telecomunicació	Enginyeria de telecomunicació
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria Tècnica de Telecomunicació, Especialitat en Sistemes Electrònics	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Ciències	Grau en Matemàtiques i Grau en Ciències i Tecnologies de les Telecomunicacions	Enginyeria de telecomunicació
Enginyeria i arquitectura	Grau en Enginyeria Informàtica i Grau en Ciències i Tecnologies de les Telecomunicacions	Enginyeria de telecomunicació
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria Tècnica en Informàtica de Gestió	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria Tècnica en Informàtica de Sistemes	Enginyeria informàtica
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria Tècnica de Telecomunicació, Especialitat en Telemàtica	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
Enginyeria i arquitectura	Enginyeria Tècnica de Telecomunicació, Especialitat en So i Imatge	Enginyeries aplicades de telecomunicacions

Àmbit MEC	Titulació	Nom agrupat
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Enginyeria Tècnica de Telecomunicació, Especialitat en Sistemes de Telecomunicació	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Ciències</b>	Enginyeria Informàtica i Grau en Matemàtiques	Enginyeria informàtica
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Ciències i tecnologies de telecomunicació/Enginyeria de sistemes audiovisuals/Enginyeria de sistemes de telecomunicació/Enginyeria de sistemes electrònics/Enginyeria telemàtica (inclou xarxes i Internet) (agrupació)	Enginyeria de telecomunicació
<b>Ciències socials i jurídiques</b>	Enginyer en Informàtica i Graduat en Matemàtiques	Enginyeria informàtica
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Enginyeria de Telecomunicació-Enginyeria Informàtica	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Enginyeria de Telecomunicació-Llic. de Matemàtiques	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Enginyeria Tècnica en Informàtica de Gestió/Enginyeria Tècnica en Informàtica de Sistemes	Enginyeria informàtica
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	E.t. Industrial Esp. Electrònica Industrial/E.t. Telecomunicació Esp. Sistemes Telecomunicació	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Enginyeria de Telecomunicació-Enginyeria Industrial	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Enginyeria Informàtica-Llic. de Matemàtiques	Enginyeria informàtica
<b>Ciències</b>	Enginyeria de Telecomunicació i Grau en Matemàtiques	Enginyeria de telecomunicació
<b>Tècnica</b>	Enginyeria Tècnica en Informàtica de Gestió	Enginyeria informàtica
<b>Tècnica</b>	Enginyeria Tècnica de Telecomunicació, Especialitat en Telemàtica	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Tècnica</b>	Enginyer en Informàtica i Grau en Matemàtiques	Enginyeria informàtica
<b>Tècnica</b>	Enginyeria de Telecomunicació	Enginyeria de telecomunicació
<b>Tècnica</b>	Enginyeria en Informàtica	Enginyeria informàtica
<b>Tècnica</b>	Enginyeria Informàtica-Matemàtiques	Enginyeria informàtica
<b>Tècnica</b>	Enginyeria Tècnica de Telecomunicació, Especialitat en Sistemes Electrònics	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Tècnica</b>	Enginyeria Tècnica en Informàtica de Sistemes	Enginyeria informàtica
<b>Tècnica</b>	E.t. Industrial Esp. Electrònica Industrial/E.t. Telecomunicació Esp. Sistemes Telecomunicació	Enginyeries aplicades de telecomunicacions

Àmbit MEC	Titulació	Nom agrupat
<b>Tècnica</b>	Enginyeria Tècnica de Telecomunicació, Especialitat en Sistemes de Telecomunicació	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Tècnica</b>	Enginyeria Tècnica En Informàtica de Gestió / Enginyeria Tècnica en Informàtica de Sistemes	Enginyeria informàtica
<b>Tècnica</b>	Enginyeria de Telecomunicació-Enginyeria Industrial	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Tècnica</b>	Enginyeria de Telecomunicació-Enginyeria Informàtica	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Tècnica</b>	Enginyeria de Telecomunicació - Llic. de Matemàtiques	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Tècnica</b>	Enginyeria Informàtica-Llic. de Matemàtiques	Enginyeria informàtica
<b>Tècnica</b>	Enginyeria Tècnica de Telecomunicació, Especialitat en So i Imatge	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Grau en Matemàtiques i Grau en Ciències i Tecnologies de les Telecomunicacions	Enginyeria de telecomunicació
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Grau en Matemàtiques i Grau en Enginyeria Informàtica	Enginyeria informàtica
<b>Tècnica</b>	Enginyeria Tècnica de Telecomunicacions-Telemàtica	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Ciències Socials</b>	Ciències de la Informació (Sense Oferta)	Enginyeria informàtica
<b>Tècnica</b>	E.t.industrial Esp. Electronica Industrial/E. T.telecomunicacio Esp. Sistemes de Telecomunicacions	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Tècnica</b>	Enginyeria Tècnica de Telecomunicacions-Sistemes de Telecomunicació	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Tècnica</b>	Enginyeria Tècnica en Informatica de Gestió/Enginyeria Tècnica en Informatica de Sistemes	Enginyeria informàtica
<b>Tècnica</b>	Eng. Informàtica i Grau en Matemàtiques	Enginyeria informàtica
<b>Tècnica</b>	Eng. Telecomunicacions i Grau en Matemàtiques	Enginyeria de telecomunicació
<b>Tècnica</b>	Enginyeria Tècnica de Telecomunicacions-Sistemes Electrònics	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Tècnica</b>	Enginyeria Tècnica de Telecomunicacions-So i Imatge	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Enginyeria Multimèdia	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Tècnica</b>	Enginyeria en Informàtica - Matemàtiques	Enginyeria informàtica
<b>Tècnica</b>	Enginyeria de Telecomunicació-Enginyeria Industrial	Enginyeria de telecomunicació

Àmbit MEC	Titulació	Nom agrupat
<b>Tècnica</b>	Enginyeria de Telecomunicació- Enginyeria Informàtica	Enginyeria de telecomunicació
<b>Tècnica</b>	Enginyeria de Telecomunicació- Matemàtiques	Enginyeria de telecomunicació
<b>Tècnica</b>	Enginyeria Tècnica de Telecomunicacions	Enginyeries aplicades de telecomunicacions
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Doble Titulació Matemàtiques i Enginyeria Informàtica	Enginyeria informàtica
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Grau en Enginyeria Electrònica de Telecomunicació/Grau en Enginyeria Informàtica	Enginyeria de telecomunicació
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Doble Titulació de Grau d'Enginyeria Biomèdica i Enginyeria Sistemes i Serveis de Telecomunicacions (2019)	Enginyeria de telecomunicació
<b>Arts i humanitats</b>	Disseny, Animació i Art Digital per a Videojocs i Jocs Aplicats	Videojocs
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Disseny i Desenvolupament de Videojocs i Jocs Aplicats	Videojocs
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Intel·ligència Artificial/ <i>Artificial Intelligence</i>	Enginyeria informàtica
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Intel·ligència Artificial	Enginyeria informàtica
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Grau en Enginyeria Biomèdica/ Grau en Ciència i Enginyeria de Dades	Enginyeria informàtica
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Grau en Enginyeria Biomèdica/Grau en Enginyeria Física	Enginyeria informàtica
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Grau en Enginyeria Biomèdica/ Grau en Enginyeria Informàtica	Enginyeria informàtica
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Grau en Enginyeria Informàtica/ Grau en Tecnologies de Camins, Canals i Ports	Enginyeria informàtica
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Doble Titulació: Grau en Enginyeria Informàtica i Grau en ADE (MI2023)	Enginyeria informàtica
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Tècniques de Desenvolupament d'Aplicacions Web i Mòbils	videojocs
<b>Arts i humanitats</b>	Arts Digitals	Videojocs
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Tècniques d'Aplicacions de Software	videojocs
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Disseny i Creació de Productes Interactius	Videojocs
<b>Enginyeria i arquitectura</b>	Disseny i Creació de Productes Interactius	Videojocs

## Places per estudiar titulacions TIC en universitats no presencials

En analitzar les places de graus TIC en el conjunt del sistema universitari, incloent-hi la universitat no presencial, és important considerar que no és comparable el perfil de l'estudiantat de la universitat pública i de la universitat no presencial, a causa de l'edat, la trajectòria acadèmica, la situació socioeconòmica. En el cas de la universitat no presencial, durant el curs 2023-2024 es van registrar 1.109 places de grau TIC sense cobrir. Aquest mateix curs, les universitats no presencials oferien el volum més elevat de places en graus TIC (3.500), per davant de les universitats públiques (2.898), mentre que les universitats privades n'oferien un nombre reduït (400). Pel que fa a la presència femenina entre els estudiants de nou ingrés, aquesta era del 21,7% en universitats públiques, del 21,1% en no presencials i del 16,4% en privades.

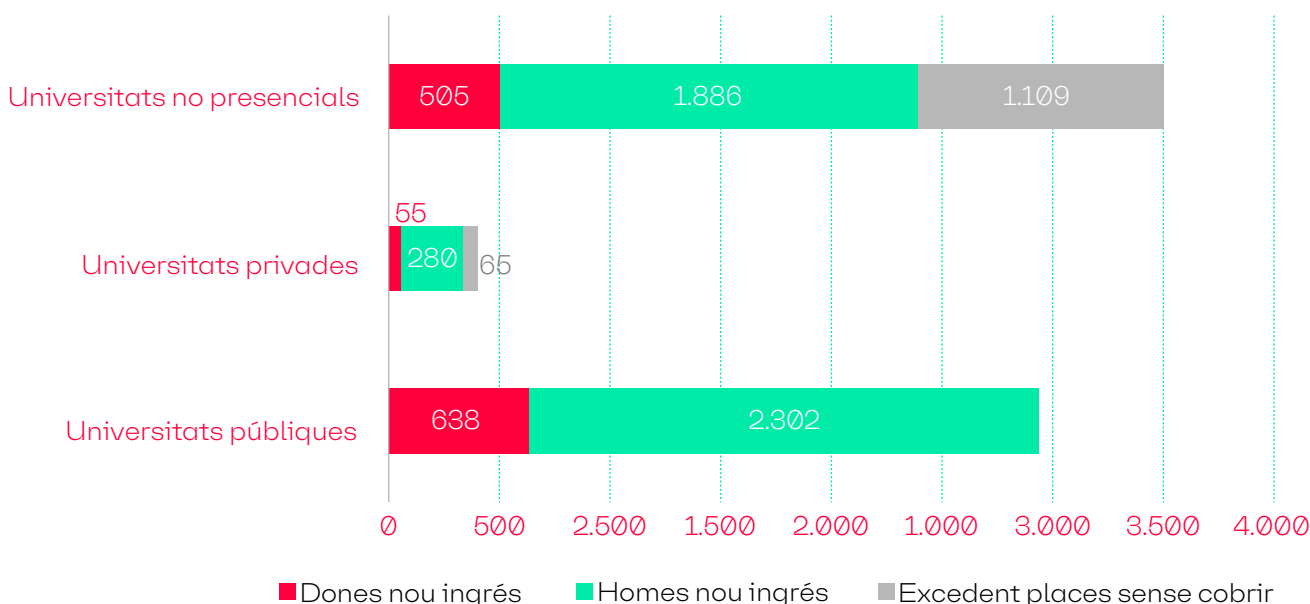


Figura 70. Estudiants de nou ingrés per sexe i oferta de places per estudiar graus TIC a universitats catalanes el curs 2023-2024

(En persones)

Font: Departament d'Universitats [53]

## 8.5 Equip de treball i recerca

Les tasques que han permès l'elaboració del present informe han estat realitzades per professionals multidisciplinaris del Cercle Tecnològic de Catalunya i la Cambra de Comerç de Barcelona.

L'equip de treball per a aquesta edició del Baròmetre ha estat format per les següents persones (per ordre alfabètic):

- > **Andreu Sierra**, Cercle Tecnològic
- > **Bea Abbad**, Cercle Tecnològic
- > **Carla Gorina**, Cercle Tecnològic
- > **Gloria Salas**, Cercle Tecnològic
- > **María Pérez**, Cercle Tecnològic
- > **Sandra Collado**, Cercle Tecnològic
- > **Sergio Cabanelas**, Cercle Tecnològic
- > **Xavier Sellarès**, Cercle Tecnològic
- > **Blanca Zapater**, Cambra de Barcelona
- > **Carme Poveda**, Cambra de Barcelona
- > **Clàudia Quintana**, Cambra de Barcelona

El Baròmetre de la DonaTIC és un producte de:

**CERCLE  
TECNOLÒGIC**

Amb el suport de:



**Generalitat  
de Catalunya**

Aquest informe ha estat realitzat en col·laboració amb el Gabinet d'Estudis Econòmics de la Cambra de Comerç de Barcelona



**Cambra**  
de Comerç de Barcelona

Podeu consultar la 3a edició del Baròmetre de la Dona TIC a:

[www.cercletecnologic.cat/estudis](http://www.cercletecnologic.cat/estudis)

**CERCLE  
TECNOLÒGIC**

[www.cerletecnologic.cat](http://www.cerletecnologic.cat)