

# MANIFEST GRUP DONATIC

## Els membres del grup DonaTIC manifesten...

- Som **professionals STEM**, creiem en la tecnologia com a motor de canvi i transformació, amb un impacte directe en la societat i l'economia, visualitzem un món digital que ha de reflectir diversitat de gènere, on el talent femení tingui una presència natural i paritària.
- Som **feministes**, que significa que defensem el **principi d'igualtat de drets i deures de les dones i els homes**, i en concret treballam per avançar cap al compliment de l'**Objectiu de Desenvolupament Sostenible número 5 de l'Agenda 2030** de Nacions Unides: la igualtat de gènere.
- El nostre objectiu és definir un **document que reculli recomanacions i millors pràctiques** a implementar dins de les empreses per tal d'aconseguir un **sector tecnològic amb igualtat d'oportunitats per a les dones enriquant així les empreses i a la vegada la societat**.

## Recomanacions...

### 1. Publicació de Places

La publicació de les Places es realitzarà amb llenguatge inclusiu no sexista, descrivint els requisits com valorables però no excloents i desenvolupant una descripció funcional sobre el projecte i la influència i valor que aquest tindrà en l'empresa i l'entorn.

Motivació:

- Les dones s'autoexigeixen un % de compliment més alt davant l'opció de presentar la seva candidatura a les places.<sup>1</sup>
- Les dones se senten motivades per l'impacte social dels projectes i tasques a les quals dediquen el seu temps.

Propostes: Formació en biaixos de gènere i tallers d'aprenentatge per a personal de RRHH

---

<sup>1</sup> <https://noticias.universia.es/portada/noticia/2015/12/11/1134648/mujeres-necesitan-cumplir-100-requisitos-empleo-solicitarlo.html>

## 2. Entrevista de Selecció

L'entrevista es farà sense biaixos de gènere (preguntes únicament destinades al lloc de treball i rol a cobrir i de forma objectiva) emfatitzant els punts desenvolupats en la publicació de la plaça sobre impactes i valors de la feina i empresa. No s'inclourà preguntes sobre salaris anteriors sinó que es presentarà la franja salarial a la qual pertany la plaça sense diferències de gènere<sup>2 3</sup> Es recomana que al grup finalista s'inclouï com a mínim una dona amb igualtat de mèrits, tenint en compte indicadors de mercat reals sobre la presència femenina en el rol a cobrir. Es recomana que l'entrevista es realitzi amb personal femení i masculí per tal que el *feedback* sobre la candidata sigui divers.

Motivació: Mateixes que al punt anterior

Propostes: Formació en biaixos de gènere i tallers d'aprenentatge per a personal de RRHH i de decisors de negoci.

## 3. Salari

Existiran franges salarials pel lloc de treball úniques independentment del gènere. El Departament de RRHH i la Direcció de la companyia vetllaran per tal que no existeixi diferències de salari entre ells. Es recomana l'existència d'un comitè de RRHH que revisi el procediment de revisions salarials amb l'objectiu d'igualar els sous existents actualment a la companyia.

Motivació: Igualtat real de treball i salari entre dones i homes.

Propostes: Es proporcionaran dades sobre salaris i franges recomanats per perfils.<sup>4</sup>

## 4. Carrera Professional

Les promocions i evolucions de les carreres professionals de les persones empleades seguiran els mateixos criteris i velocitat independentment del gènere. L'embaràs ni la baixa per maternitat no ha de suposar cap impediment per continuar la carrera professional; fins i tot ara que els homes també poden agafar la baixa. Es recomana que la companyia expliciti que qualsevol persona que vulgui assolir un càrrec de major responsabilitat té l'oportunitat de proposar-se, es valorarà i podrà entrar en el

---

<sup>2</sup> <https://www.bbc.com/mundo/noticias-43998241>

<sup>3</sup> <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/diversity/2019/how-starbucks-achieved-100-percent-pay-equity>

<sup>4</sup> <http://www.pedrodiazridao.com/index.php/2017/05/24/el-exito-entiende-de-genero/?lang=es>

procés de promoció interna, promocions equivalents per arribar a la presència de la dona ens càrrecs directius i de responsabilitat.

Motivació:

- Les dones esperen ser promocionades i reconegudes pels superiors i no acostumen a donar el pas de forma proactiva per evolucionar per la qual cosa hi ha una percepció que les dones no són ambicioses i no volen assumir càrrecs directius.<sup>5</sup>
- Les empreses i departament liderats per dones són més productius i innovadors aportant molta més productivitat i valor a l'empresa, als equips i als clients.

Propostes: Formació i tallers d'aprenentatge per a personal de RRHH i managers. Formació sobre lideratge i apoderament femení.

## **5. Corresponsabilitat i Conciliació**

Les companyies es comprometen a definir polítiques i mecanismes d'acompliment de permisos i conciliació igualitari independentment del gènere. Es facilitarà la flexibilitat horària i el treball per objectius.

Motivació: La societat i les empreses en general tenen tendència a carregar d'una manera esbiaixada les conciliacions, i els permisos i cures d'infants, gent gran i dependents als rols femenins. El que impedeix la seva continuïtat i evolució en el món laboral.

Propostes: Formació i tallers d'aprenentatge.

## **6. Branding Corporatiu i Comunicació**

Les empreses es comprometen a tenir polítiques de comunicació i utilitzar llenguatge inclusiu i no sexista en el dia a dia empresarial, cal formar/sensibilitzar, detectar i corregir qualsevol situació esbiaixada. Les empreses es comprometen a visibilitzar la imatge de la dona en posicions tècniques i directives com a branding de forma proactiva i estratègica, generant així "figures femenines referents" i "sponsors masculins" que col·laborin proactivament en la promoció i activitats més enllà de RRHH o de direcció.

Motivació: Generació de referents dins i fora de la companyia que motivin a altres dones/nenes.

---

<sup>5</sup> Llibre en què s'explica molt bé: *Las mujeres no se atreven a pedir*, de Linda Babcock i Sara Lashever

Propostes: Identificació i registre de professionals referents/sponsors, elaboració de continguts, col·laboració a activitats pròpies o de tercers de promoció a diferents àmbits i educatius per tal de generar vocacions STEM entre les més joves.

## **7. Indicadors**

Es definiran indicadors que ens permetin mesurar, avaluar i corregir l'impacte de les accions realitzades. Per tal que aquest manifest s'esdevingui una realitat empresarial i no quedi només escrit en els plans d'Igualtat i de RSC, cal establir un Comitè de seguiment on estigui la direcció representada i s'avalui de forma periòdica els resultats obtinguts, aquest comitè hauria de ser paritari.

Motivació: El que no es mesura no es pot millorar, i el que no es millora es degrada.

Propostes: Elaboració d'indicadors i estadístiques inclosos a l'Observatori DonaTIC.