



# COMBATRE ELS BIAIXOS DE GÈNERE PER MILLORAR ELS RESULTATS.

## El cas Between



Per ELI ABAD i FRANCESC CIVIT  
cofundadors de **BETWEEN TECHNOLOGY**

► **Introducció: TOTS i TOTES les que estem en aquesta xerrada SOM MASCLISTES!**



Som feministes  
**per convicció**  
Som masclistes  
**per socialització**

Quan percebem  
el masclisme?  
Jo, de ben petita

Hi ha dones  
“Immunes” al  
masclisme? Son  
marcianes?  
NO, ho tenen  
tant  
interioritzat que  
no se’n adonen.

Què ens genera  
aquest  
condicionament?

- Publicitat (anuncis de joguines campanya de Nadal)
- Xarxes socials
- Referents (només **un 7%** dels referents dels llibres de text de la ESO **son dones!!!**)
- Perpetuem els ROLS de gènere: **no eduquem igual a nens i nenes!!!**

Aquest còctel ens  
instal·la **uns biaixos  
inconscients de  
gènere** a TOTES i  
TOTS que afecta  
negativament a  
**TOTA LA SOCIETAT**

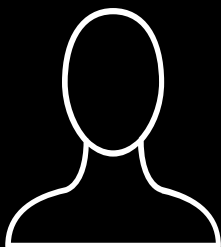
Per això:

**EL FEMINISME és  
bo per TOTHOM**  
Les empreses amb  
més dones a l’equip  
directiu:

- Incrementen entre un 5% i un **20%** els seus **beneficis**.
- Tenen **creixements** superiors al 5%



*“A les nenes ens eduquen per agradar a tothom, però com que és impossible, millor agradar-se a una mateixa”*



Eli Abad

Sòcia co-fundadora de  
BETWEEN Technology

## Em presento: ELI ABAD

Soc llicenciada en Física i MBA amb formació com a consellera, vaig fundar Adiciona el 2003, on vaig exercir de directora general i Administradora → **Descobriment dels biaixos de gènere**

El 2015, vaig fusionar la meva empresa per a crear **BETWEEN Technology** i em vaig integrar en el consell d'administració →

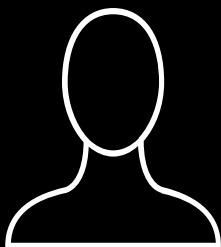
**Descobriment del MANTERRUPTING i del MANSPLAINING**

El meu compromís amb el **feminisme**, la tecnologia i l'emprenedoria m'ha portat a:

- Impulsar la creació de la **Between Women Network**.
- Ser vicepresidenta de la xarxa d'acompanyament de l'emprenedoria **NetMentora**.
- Ser inversora a **WA4STEAM**: dones que invertim en donesTech.
- Ser sòcia de **50a50** i membre del Board de **Lean In Barcelona**.
- Co-presentar i ser guionista del programa **Women Approved**, emès per Fibracat TV, on amb Laia Arcones visibilitzem els biaixos de gènere i entrevistem empreses que apliquen polítiques d'impuls del talent femení i igualtat efectives.



*“Als nens ens eduquen per ser valents i per demanar el que volem. No som conscients dels nostres privilegis ... com a homes (Michael Kimmel)”*



Francesc Civit  
Soci co-fundador de  
BETWEEN Technology

## Em presento: FRANCESC CIVIT

Soc enginyer industrial per l'ETSEIB amb formació com a conseller, vaig fundar SOLID Enginyeria el 1996, on vaig exercir de director general i Administrador →

**La negociació salarial i el gènere**

El 2015, vaig fusionar la meua empresa per a crear **BETWEEN** Technology i em vaig integrar en el consell d'administració →

**Jo no vaig patir ni MANTERRUPTING ni MANSPLAINING**

- Quan vas descobrir que eres un privilegiat?
- Com t'has documentat (curs d'igualtat)
- Creus que amb el Feminisme els homes surten perdent?



## ► *Cóm funcionen els **BIAIXOS INCONSCIENTS DE GÈNERE**?*

Els biaixos dels altres **LIMITEN** a les dones.

Els **propis**, ens **AUTOLIMITEN** i fan que nosaltres també puguem limitar a altres dones

Les dones som ahora **víctimes i botxins** dels biaixos de gènere

**ATENCIÓ!!!** El FEMINISME **NO és** el contrari del MASCLISME

- FEMINISME = Igualtat entre homes i dones
- FEMELLISME = el contrari de MASCLISME (Hembrismo en castellà)
- També hi ha homes feministes, inclús activistes (Michael Kimmel, Octavio Salazar)
- Les dones també poden ser masclistes





**23%**

Dones al sector  
tecnològic  
(Estudi ONTSI 2021)



**3**

Les dones són més interrompudes  
que els homes en reunions.  
(estudi de Kieran Snyder, lingüista de la  
Universitat de Pennsilvania)



**60%**

Requisits que compleix  
**un home** per aplicar a  
una oferta  
(Informe HP 2015)



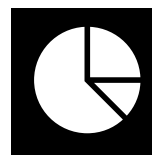
**100%**

Requisits que compleix  
**una dona** per aplicar a  
una oferta  
(Informe HP 2015)



**13,9%**

**Bretxa salarial** mitja  
a España  
(Dades INE 2020)



**20,5%**

**Bretxa salarial** mitja de les  
Activitats professionals,  
científiques i tècniques  
(Dades INE 2020)

## FETS EMPÍRICS OBSERVATS COM A EMPRESARIS

- Quan un home es compra (o vol comprar-se) un cotxe, o ha de tenir un fill, **demana un augment salarial**.
- En canvi, si una dona vol o necessita un augment, treballa més i millor esperant que el/la seu responsable se n'adoni, li reconegui i **li ofereixi l'augment salarial**. Si no ho fa, és molt probable que la dona **busqui una altra feina**.
- Recordeu, els homes apliquen a les ofertes de feina a partir del 60% dels requisits, **les dones amb el 100%**.
- Sabíeu que quan es publiquen promocions internes, moltes dones esperen a **ser convidades a presentar-s'hi?** els homes no.
- Juguem al mateix taulell de joc però amb regles diferents.

*Els llibres de Linda Babcock i Sara Laschever, "Las mujeres no se atreven a pedir" i "Si lo quieres ¡pídelo!", expliquen molt bé com **es perpetuen els rols de gènere** i ens limiten a les dones per negociar i demanar.*





## ENTENENT LES CREENCES LIMITANTS DE LES DONES

Les dones combinem **4 limitacions** molt potents, inculcades durant la nostra socialització des de petites:

- A les nenes ens eduquen per ser **PERFECTES** i als nens per ser valents ([TED Talk Reshma Saujani](#)). Això ens fa **massa auto-exigents** i per això volem complir el 100% de requisits.
- Fem intervenir el concepte **MERÈIXER** si volem un augment de salari o una promoció, però els homes no: Si ells ho volen, directament ho demanen: Per què no ho provem també?.
- També ens eduquen per complaure i no incomodar i **PER AGRADAR A TOTHOM**, per això de vegades actuem com si existís la **TELEPATIA**, esperant que ens ofereixin allò que volem en comptes de demanar-ho, **PERÒ LA TELEPATIA NO EXISTEIX!!!**
- I també ens eduquen per **RESPECTAR LES REGLES**:
  1. Nenes: jocs estructurats que tenen unes regles i una forma determinada de jugar.
  2. Nens: jocs desestructurats on els participants imposen/negocien les regles

(pag 56 ebook [“Las mujeres no se atreven a pedir” de Linda Babcock y Sara Laschever](#))



## ENTENENT ELS BIAIXOS INCONSCIENTS DE GÈNERE A L'EMPRESA

1. Està demostrat que contractem i promocionem els homes pel seu POTENCIAL en canvi a les dones pel seu HISTORIAL (article Science Advance)
2. Un fet: Els homes tendeixen a sobrevalorar-se i les dones a menysvalorar-se. Això implica que **les entrevistes d'autoavaluació no comparables**.
3. Les dones exitoses i assertives NO agraden (Cas Heidi – Howard. Les dones suavitzem els nostres èxits)
4. **MAN INTERRUPTING**: expressió anglesa per definir la interrupció innecessària del discurs per part d'un home a una dona.
5. **MANSPLAINING**: quan un home explica alguna cosa a una dona de manera condescendent o paternalista (Rebecca Solnit – Paula Stone)
6. **BROPROPRIATING**: Apropiar-se de la idea d'una dona i endur-se el mèrit per ella (Rosalind Franklin – NY Times)

*Però com que “JO NO SÓC MASCLISTA, JO CREC EN LA IGUALTAT”, els fundadors i l'equip directiu estem convençuts de no tenir cap responsabilitat en la bretxa de gènere ni en la bretxa salarial. CONCLUSIÓ: 1. Elles no volen + responsabilitats, tenen “altres” prioritats. 2. A la meva empresa no hi ha bretxa salarial.*



**BETWEEN**

► *La nostra proposta per canviar les coses:*

**PER TOTHOM:**

No et demanis si tens  
biaixos de gènere

Forma't per identificar-los  
quan es manifesten

Si creus que tu no tens  
biaixos de gènere... Es  
perquè estàs en la  
**ignorància inconscient.**  
Potser t'hauries de  
**documentar**

Si creus que TU no  
pots fer res, **res no  
canviarà**

**PER LES DONES:**

No assumeixis el rol de víctima  
Demana't quines **CREENCES**  
**LIMITANTS** pots canviar

## ► I per on començo?

### L'ACTITUD

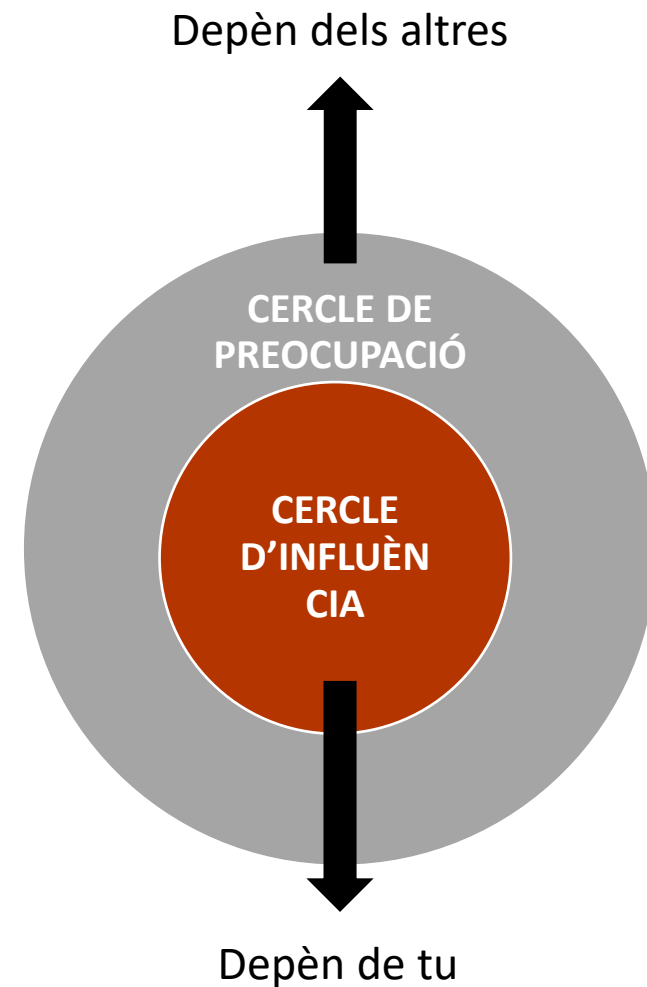
- Procura sempre abordar els reptes i problemes des del teu CERCLE D'INFLUÈNCIA: **què pots fer tu per la igualtat?**
- Idea: Tindràs més influència contra el teu propi masclisme que contra el dels altres

### LES TED TALKS

- Michael Kimmel: [El feminisme es bo per tothom](#)
- Paula Stone: [L'aprenentatge de viure com a home i com a dona](#)
- Reshma Saujani: [Hem d'ensenyar a les nenes valentia, no perfecció](#)
- Robin Hauser: [El dilema de l'agradabilitat per les dones](#)

### ELS LLIBRES

- Mossegar la Poma, de Leticia Dolera
- El hombre que NO deberíamos ser, de Octavio Salazar



## ► Coses que podem fer *des de l'empresa*: ELS 4 PROCESSOS CLAU

### EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ

- **Formació** en biaixos inconscients de gènere pels **recruiters**
- A les ofertes: A més de llenguatge no sexista, **COMPTE amb els requisits!**
- Establir **KPIs** amb objectius d'acord amb les ràtios del sector.
- **Bonus** especial per incorporació de dones.
- Substituir autoavaluacions per **test**.
- Eliminar la pregunta del **salari anterior** (StarBucks)

### EN ELS PROCESSOS DE PROMOCIÓ

- **Formació** en biaixos inconscients de gènere per a tots els qui intervenen en el procés: **mànagers, caps d'equip**.
- COMPTE amb els requisits!
- Recorda: Elles solen esperar a ser convidades a presentar-se
- COMPTE amb la **meritocràcia!**: si no estem formats es converteix en un parany (simfònica de BOSTON)

### A LES REUNIONS

- **No interrompre** les dones.
- **Tornar la paraula** a la dona que acaben d'interrompre.
- Reconèixer les seves fites i autoria
- Pactar **estratègia anti-biaixos** (Scott i Bryant):
  - Assenyalar-los amablement.
  - Consensuar resposta.
  - Compromís de tothom.

### A LA REVISIÓ SALARIAL

- Estableix les regles del joc, si no, ells ho demanen i elles esperen que els ho ofereixis (en general)
- Estableix criteris objectius **mesurant KPIs**.
- Reserva una partida anual a corregir bretxa.



## ► Coses que podem fer les dones

### DE MANERA TRANSVERSAL

Forma't en **biaixos** inconscients de gènere

Treballa les teves **creences limitants** (mereixement?)

Defineix els teus **objectius**.

**Oblida el perfeccionisme** (Reshma Saujani)

**Deixa de demanar perdó i de demanar permís** (et fa semblar menys competent)

**No suavitzis els teus èxits** atribuint-los a la sort o al treball en equip.

#### EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ

- Necessites complir TOTS els requisits?
- Arriba amb temps a l'entrevista i fes 2 exercicis:
  - Relaxació
  - Postura poderosa (Amy Cuddy)
- **Demana el que vols**, no esperis que t'ho ofereixin (no et poden llegir la ment)

#### EN ELS PROCESSOS DE PROMOCIÓ

- **No esperis a que et convidin.**
- Si t'interessa **PRESENTA'T!** Tampoc necessites complir tots els requisits.
- Fins i tot encara que creguis que no és el moment.

#### A LA REVISIÓ SALARIAL

- Recorda que **la telepatia no existeix: DEMANA EL QUE VOLS!** (Llibre "Si ho vols Demana-ho!")
- Reivindica els teus èxits.
- Informa't sobre el salari de mercat de la posició que ocupes.

#### A LES REUNIONS

- No et resignis si t'interrompen: recupera la paraula i acaba el que volies dir.
- Reivindica la teva autoria
- Feu una "prèvia" amb les altres dones de la reunió.

## PER QUÈ ENS INTERESSA TENIR MÉS DONES A LES NOSTRES EMPRESES?

### RECORDEU: LES EMPRESES AMB MÉS DONES A L'EQUIP DIRECTIU:

- Incrementen entre un 5 i un 20% els beneficis, segons l'OIT.
- Tenen creixements superiors al 5%, segons Grant Thornton.

### El 70% de les decisions de compra estan a les mans de dones, segons el Banc Mundial

- Necessitem diversitat de gènere als nostres equips directius i als nostres equips d'enginyeria per dissenyar productes i serveis pensats per a aquestes compradores (el cas Pinky Gloves)



## ► RESUM: Les claus per reduir els **BIAIXOS DE GÈNERE**

1

### **NO SERVEIX DE RES BUSCAR CULPABLES.**

Els biaixos de gènere son inconscients, no voluntaris. No et preguntis si a la teva empresa hi ha biaixos, busca els processos que estan esbiaixats.

2

**SI NO POSEM COM EXCUSA A L'ALTRA PART**, cadascú de nosaltres podem fer coses per reduir els biaixos de gènere.

3

### **LA IGUALTAT NO ÉS NOMÉS COSA DE DONES:**

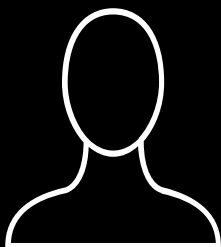
Senyors, la cosa també va amb nosaltres: Les solucions només funcionaran si les trobem entre TOTES i TOTS!!!





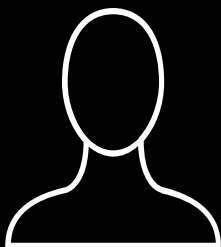
# GRÀCIES!!!

## PETEM LA XERRADA?



Eli Abad

Sòcia co-fundadora de  
BETWEEN Technology



Francesc Civit

Soci co-fundador de  
BETWEEN Technology

