



DONA | EMPRESA | ECONOMIA
OBSERVATORI

ESTUDI



LA PÈRDUA DE TALENT FEMENÍ AL SECTOR PRIVAT A CATALUNYA

Febrer 2012



Cambra de Comerç
de Barcelona

Col·labora:

 Obra Social "la Caixa"



DONA | EMPRESA | ECONOMIA
OBSERVATORI

ESTUDI

LA PÈRDUA DE TALENT FEMENÍ AL SECTOR PRIVAT A CATALUNYA

Febrer 2012

Maria Caprile
Jordi Potrony
Núria Vallès



Cambra de Comerç
de Barcelona

Col·labora:

 Obra Social "la Caixa"

ÍNDIX

PRESENTACIÓ.....	2
1. METODOLOGIA I EQUIP DE TREBALL.....	4
2. PERFIL DELS ENQUESTATS	5
2.1 Perfil socio-demogràfic	5
2.2 Perfil professional	8
3. ANÀLISI DE DADES	11
3.1 Permanència a l'empresa	13
3.2 Temps de treball i mobilitat	14
3.3 Discriminació subtil	17
3.4 Sostre de vidre.....	22
4. CONCLUSIONS	25
ANNEX – ENQUESTA	27

PRESENTACIÓ

L'objectiu d'aquest estudi és explorar les causes que expliquen la pèrdua de talent femení en el sector privat a Catalunya:

- És només un problema de conciliació entre la vida professional i familiar?
- O també entren en joc formes subtils de discriminació que tenen a veure amb prejudicis i estereotips de gènere, arrelats a la societat i la cultura empresarial?

La Fundació CIREM, per encàrrec de la Cambra de Comerç de Barcelona, va elaborar al 2007 un estudi sobre la pèrdua de talent femení al mercat de treball a Catalunya, on es posava de manifest que la pèrdua de talent és alta i persistent, malgrat el creixent pes de les dones en l'educació superior i l'ocupació. El 2009 es publicava la segona edició de l'estudi, amb el desenvolupament d'un conjunt d'indicadors per tal d'analitzar amb més detall les pautes d'accés i permanència en l'ocupació de les dones amb estudis superiors. El present estudi dóna continuïtat a aquesta línia de treball i té com a principal objectiu explorar les causes que expliquen la pèrdua de talent femení al sector privat a Catalunya.

Com no podia ser d'una altra manera, plantejar el problema de la pèrdua de talent femení implica obrir molts interrogants. Per què hi ha tan poques dones professionals que arriben a posicions directives? Per què són moltes les que abandonen o frenen la seva carrera professional? És només un problema de conciliació entre la vida professional i familiar? O hi ha altres raons que entren en joc?

Els estudis sobre desigualtats de gènere a la carrera professional apunten dos tipus de causes que expliquen la pèrdua de talent femení. En primer lloc tot allò que té a veure amb les dificultats de conciliació entre la vida professional i familiar, és a dir, restriccions de temps i mobilitat que recauen majoritàriament sobre les dones. Ens referim aquí a restriccions pel que fa als horaris, als desplaçaments, la mobilitat geogràfica, la disponibilitat, la dedicació... juntament amb tots els dilemes i sobrecàrregues que això comporta. Fruit de la tradicional distribució desigual entre homes i dones de les tasques domèstiques i de cura de persones, els elements apuntats poden tenir conseqüències negatives per la carrera professional de moltes dones (i també per a la d'alguns homes), especialment quan aquesta carrera professional es defineix segons una sèrie de patrons rígids i poc ajustats al cicle vital femení, una carrera que exigeix una intensa disponibilitat i dedicació durant l'etapa inicial de la trajectòria professional i que, a més, suposa una trajectòria ininterrompuda i sostingudament ascendent.

En segon lloc, i sense negar la rellevància d'aquestes qüestions, els estudis de gènere assenyalen que no es pot sobredimensionar la conciliació. També entren en joc dinàmiques subtils que, sense estar directament relacionades amb la conciliació, discriminen o penalitzen les dones al llarg de la seva trajectòria professional. Ens referim, d'una banda, a formes subtils de discriminació que tenen a veure amb estereotips i prejudicis de gènere profundament arrelats a la societat i que operen quotidianament en les dinàmiques empresarials. La manca de suport i recolzament en el desenvolupament professional o la discriminació directa (que pot ser conscient o no), esbiaixa els processos de selecció i promoció professional en detriment de les dones. D'altra banda, la pròpia socialització de gènere i les condicions desfavorables vers les dones en el sector privat sovint limiten les seves expectatives i decisions professionals, el que explica cert biaix de gènere previ al biaix en els processos de promoció i selecció en si, així com també l'abandonament "voluntari" de la carrera professional en el sector privat.

Les fonts estadístiques existents ens permeten dimensionar la pèrdua de talent femení però no ens donen respostes als interrogants plantejats. Per això hem dut a terme una enquesta que ens ha permès disposar d'informació sobre les expectatives, dilemes i percepcions al voltant de la carrera professional, així com també identificar aquelles dinàmiques presents al sector privat a Catalunya que condicionen la carrera professional d'homes i dones.

1. METODOLOGIA I EQUIP DE TREBALL

Amb l'objectiu d'explorar les causes que expliquen la pèrdua de talent femení al sector privat a Catalunya, s'ha realitzat una enquesta amb les següents característiques:

- Àmbit geogràfic: Catalunya
- Univers d'anàlisi: Graduats en qualsevol llicenciatura universitària, de 45 o més anys i que en els darrers 5 anys hagin treballat en una empresa privada de 50 o més treballadors
- Mostra: 800 homes i 800 dones
- Metodologia: Enquesta telefònica assistida per ordinador (CATI)
- Qüestionari: 20-25 minuts

Els criteris de titulació i edat tenen com a objectiu identificar els professionals amb el potencial per ocupar les posicions de major responsabilitat i capacitat de decisió. Per tal de concentrar l'enquesta al sector privat, s'introdueix el criteri d'haver treballat en algun moment al llarg dels darrers 5 anys, en una empresa privada. D'aquesta manera es té accés a les persones que continuen treballant en aquest sector i a les que l'han abandonat recentment. Tenint en compte que la problemàtica de les posicions directives a la petita empresa té especificitats rellevants, l'estudi s'ha centrat en empreses de 50 o més treballadors.

L'enquesta s'ha dirigit tan a homes com dones, amb l'objectiu d'esbrinar similituds i diferències en les pautes de progressió professional. La grandària de la mostra s'ha dissenyat per tal de tenir un nivell adequat de significació a l'hora d'analitzar les diferents situacions professionals.

El qüestionari (veure annex) reflecteix la pròpia complexitat del fenomen que es vol analitzar. Tot i això, les preguntes del qüestionari s'han formulat buscant la màxima agilitat pel desenvolupament de l'enquesta i s'han organitzat al voltant de 7 blocs temàtics:

- Dades socio-demogràfiques
- Situació professional
- Càrrecs i promocions
- Trajectòria professional
- Organització empresarial i suport professional
- Situació personal i familiar
- Relació entre trajectòria personal i professional

L'estudi ha estat coordinat per la Maria Caprile, sociòloga i directora d'investigació de la Fundació CIREM, experta en l'anàlisi del mercat de treball i gènere. En la seva realització han participat el Jordi Potrony, estadístic i expert en anàlisis de fonts estadístiques sobre mercat de treball i educació i la Núria Vallès, sociòloga i experta en educació, treball i gènere. L'enquesta telefònica ha estat realitzada durant el primer semestre del 2011 per l'institut IO2000, sota la direcció de la Fundació CIREM.

2. PERFIL DELS ENQUESTATS

A l'hora de presentar els resultats de l'estudi, volem en primer lloc descriure el perfil socio-demogràfic i professional dels enquestats. Més enllà d'aspectes bàsics com l'edat, la titulació i el tipus d'estudi, l'enquesta ens ofereix una informació molt rica sobre el seu perfil socio-demogràfic, amb informació sobre la situació familiar o la dedicació al treball domèstic i de cura de les persones. D'igual manera, l'enquesta proporciona un ampli ventall de variables relacionades amb el perfil professional dels enquestats, com ara el sector, l'ocupació i la jornada habitual. Cal recordar que aquesta informació fa sempre referència a la feina desenvolupada en empreses de 50 o més treballadors, es a dir, la feina actual, per aquells que treballaven en aquest tipus d'empresa quan es va realitzar l'enquesta o la darrera feina, per aquells que ja no es trobaven en aquesta situació. L'anàlisi dona prioritat a l'existència o no de diferències significatives de gènere en aquests àmbits.

2.1 Perfil socio-demogràfic

L'enquesta posa de manifest diferències significatives en el perfil socio-demogràfic d'homes i dones:

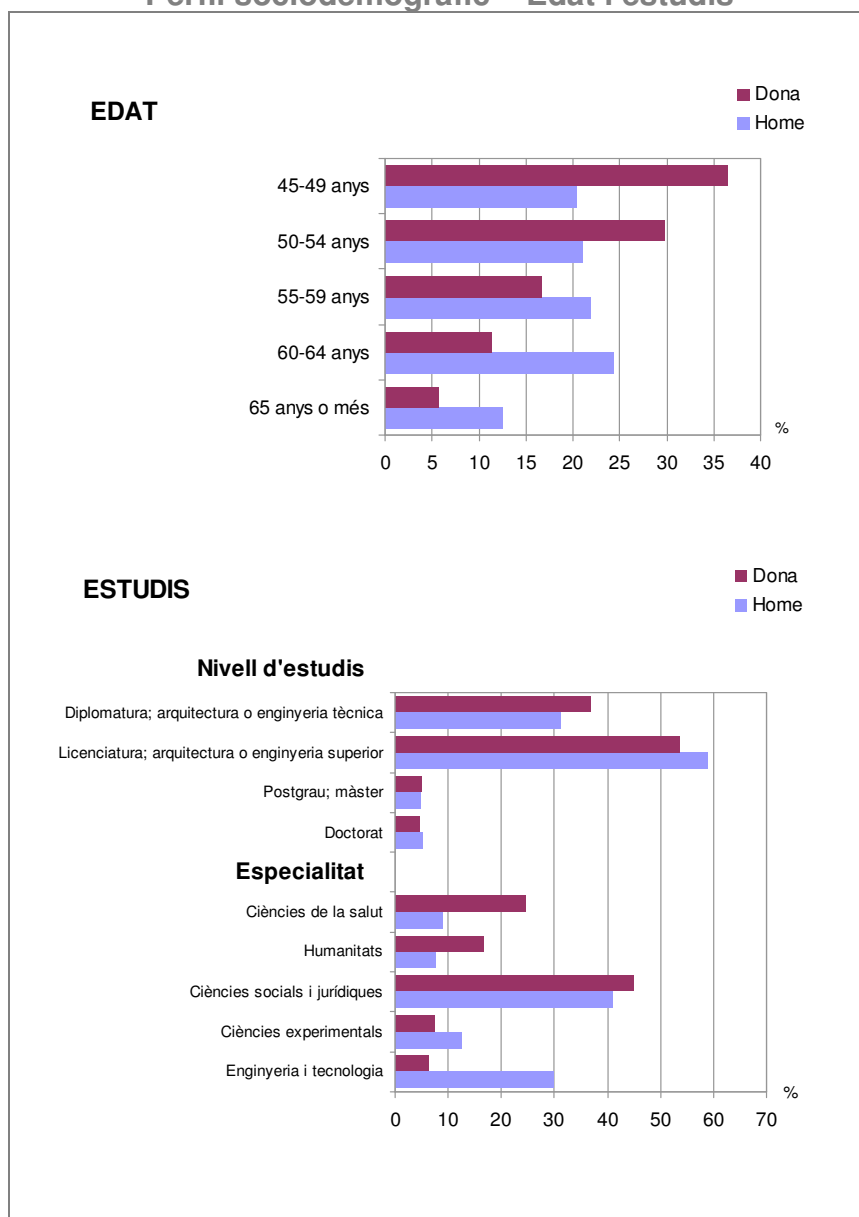
- Edat i tipus d'estudis: Les dones són més joves que els homes i homes i dones cursen especialitats educatives diferents. Tot i això, no hi ha cap diferència pel que fa al nivell d'estudis
- Situació familiar similar, tot i que amb certes diferències: Un percentatge més elevat de dones que d'homes no viu en parella i no té cap càrrega familiar
- Grans diferències en el treball domèstic i de cura de les persones: Les dones continuen fent-se càrrec de la major part d'aquest treball

Com era d'esperar l'enquesta posa de manifest que les dones entrevistades són més joves que els homes. Un 66% de les dones té 45-55 anys, mentre només un 41% dels homes es troben en aquesta franja d'edat. La diferència d'edat està relacionada amb el fet que la incorporació de les dones al mercat de treball és encara relativament recent. Es constaten així diferències importants en les pautes d'inserció laboral de les dones entre la generació que ara té 45-55 anys i les de més edat.

Pel que fa als estudis l'enquesta assenyala que no hi ha cap diferència rellevant entre homes i dones. Un 34% dels enquestats tenen estudis de diplomatura o equivalent, un 56% estudis de llicenciatura o equivalent i només un 10% compten amb el títol de màster o doctorat.

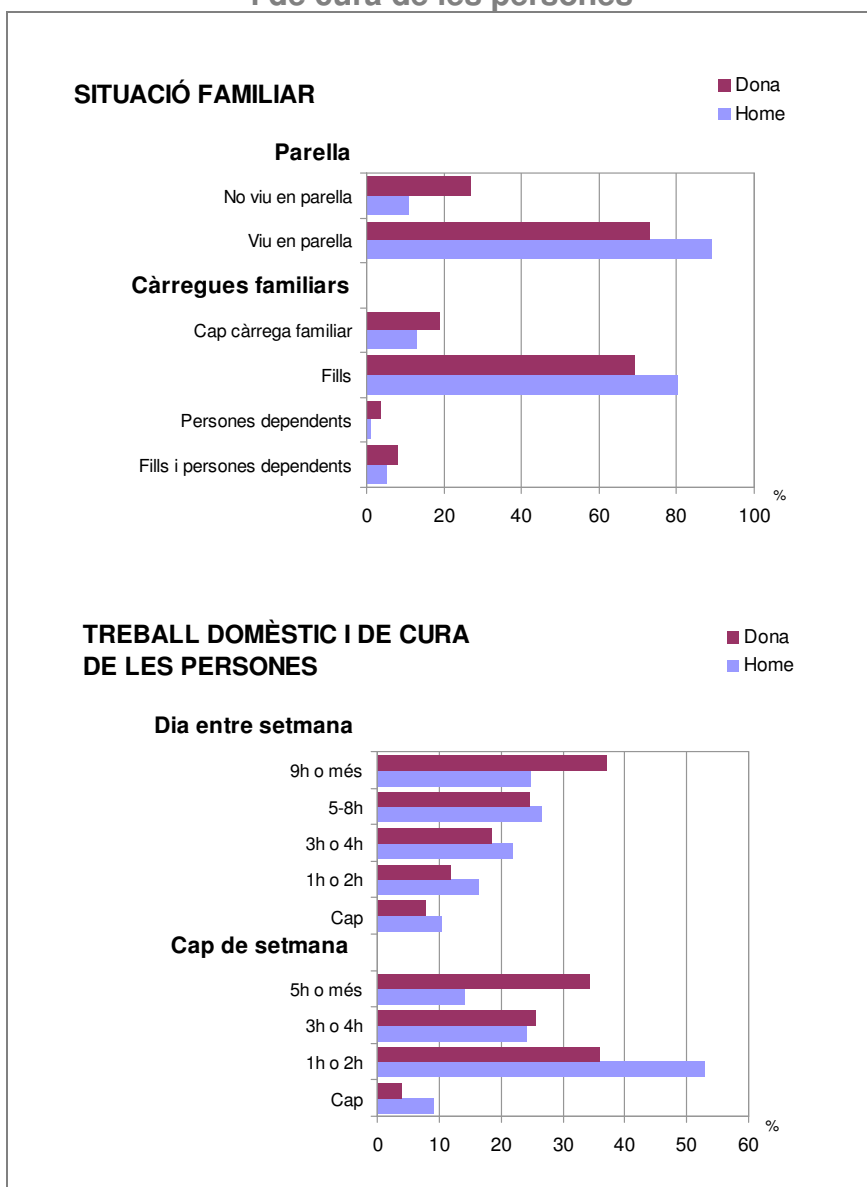
Tanmateix trobem diferències molt importants pel que fa al tipus d'estudi. L'enquesta confirma allò que ja coneixíem: les ciències de la salut i les humanitats són especialitats molt feminitzades; en les ciències socials i jurídiques la presència d'homes i dones es troba relativament equilibrada; les ciències experimentals i sobretot les enginyeries són estudis molt masculinitzants. El contrast entre els dos extrems és gran. Al voltant del 25% de les dones enquestades han cursat estudis en l'àrea de les ciències de la salut, enfront del 9% dels homes. Els percentatges s'inverteixen en els estudis d'enginyeria i tecnologia, amb el 30% dels homes i el 6% de les dones.

Perfil sociodemogràfic – Edat i estudis



Si ens fixem ara en la situació familiar veiem que també hi ha certes diferències, tot i que potser en el sentit contrari del que molts podrien esperar. El 27% de les dones no viu en parella, enfront de l'11% dels homes. De la mateixa manera el percentatge de persones sense cap càrrega familiar és més alt entre les dones (19%) que entre els homes (13%). Tot i així també observem el fenomen contrari: encara que és un grup relativament petit les dones tenen en major proporció que els homes persones dependents a càrrec seu (12% de dones, 6% d'homes). En termes generals es pot afirmar que aquest col·lectiu de dones té unes taxes de vida en parella i càrregues familiars inferior a la d'altres dones i a la dels homes en general. Es tracta d'un fet conegut entre les professions altament qualificades, que requereixen d'una intensa dedicació a la carrera: les dones es troben davant del dilema entre família i carrera, quelcom que no passa entre els homes. Tot i això són majoritàriament les dones les que es fan càrrec de la cura de persones grans o dependents.

Perfil socio-demogràfic – Situació familiar, treball domèstic i de cura de les persones



Per últim l'enquesta posa de manifest diferències molt marcades pel que fa al treball domèstic i de cura de les persones, tot i que estem parlant de persones amb estudis universitaris i recursos per contractar ajuda domèstica. En un dia entre setmana el 60% de les dones dedica almenys 3 hores a fer-se càrrec d'aquestes tasques i un 34% hi dedica 5 o més hores. Entre els homes un 9% s'eximeix completament d'aquest treball i el 53% hi dedica 1 o 2 hores al dia com a màxim. Les diferències són també marcades si analitzem el cap de setmana. Així, en mitjana, les dones dediquen 4,5 hores al treball domèstic i de cura de les persones un dia entre setmana i 10,8 hores el cap de setmana, mentre que pels homes aquestes mitjanes són sensiblement inferiors: 2,8 hores entre setmana i 8,2 el cap de setmana.

2.2 Perfil professional

L'enquesta posa de manifest diferències significatives en el perfil professional d'homes i dones:

- Sector: indústria i construcció són sectors molt masculinitzats, mentre que educació i sanitat estan molt feminitzats. En la resta de sectors de serveis hi ha una presència més equilibrada entre homes i dones
- Ocupació: un de cada dos homes ocupa posicions directives o gerents. Pel que fa a les dones només una de cada cinc es troba en aquesta situació
- Jornada habitual: entre les dones predominen les jornades de 35 a 40 hores setmanals, mentre la majoria dels homes treballa més de 40 hores setmanals i un percentatge significatiu realitza jornades molt més llargues
- Salari brut anual: aproximadament dos de cada tres dones té un salari brut anual inferior a 35.000€, mentre que més del 70% dels homes té un salari brut anual superior.

Si comencem amb el sector, l'enquesta ens confirma el que ja sabíem: indústria i construcció són sectors molt masculinitzats, mentre que educació i sanitat es troben molt feminitzats. Entre la resta de sectors de serveis hi ha una presència més equilibrada entre homes i dones. El 15% de les dones enquestades treballa en la indústria i la construcció; el 53% en educació i sanitat i el 33% en la resta de sectors. En el cas dels homes aquests percentatges són del 35%, el 18% i el 46%.

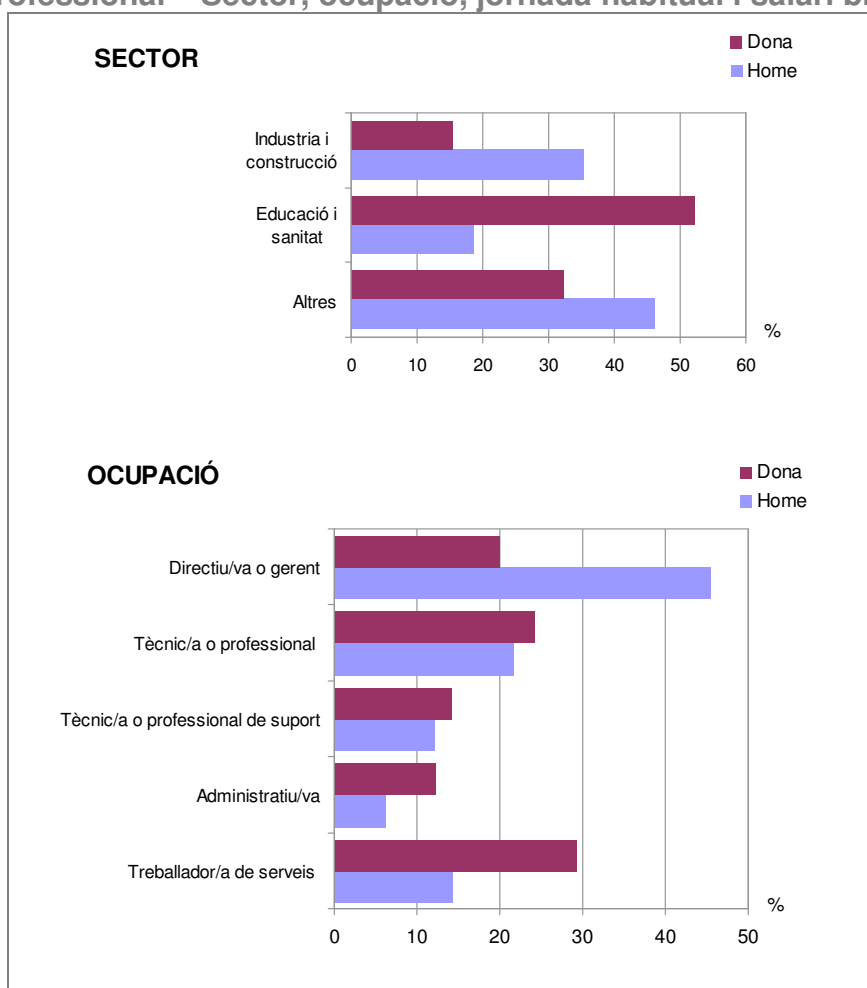
Pel que fa a la categoria professional les diferències són molt marcades. El 46% dels homes enquestats ocupen posicions directives o gerents, front el 20% de les dones. A l'altre extrem hi ha un 29% de dones que, malgrat comptar amb estudis universitaris,

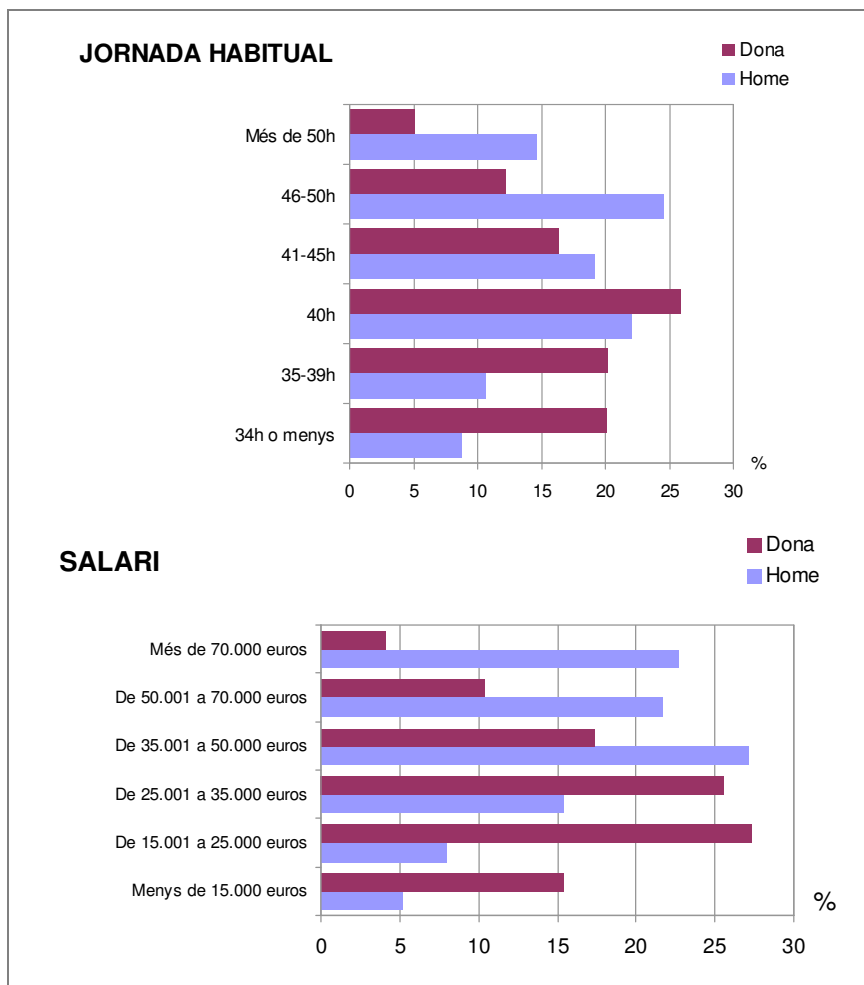
estan ocupades com a treballadores de serveis (comerç, restauració, etc.), mentre només un 14% dels homes es troba en aquesta situació. L'administració és també una professió molt feminitzada (12% de dones, 6% d'homes) mentre que entre els tècnics i professionals hi ha una presència equilibrada d'homes i dones.

Les diferències són també significatives pel que fa a la jornada habitual. Entre les dones predominen les jornades de fins a 40h setmanals, mentre que la majoria dels homes treballa més de 40h a la setmana i un percentatge molt significatiu treballa jornades molt llargues: un 15% d'homes treballa més de 50h a la setmana i un 25% entre 46-50h. La intensa dedicació al treball sembla ser un requisit àmpliament estès a l'empresa privada.

Finalment, amb relació al salari brut anual, les diferències entre homes i dones són novament molt acusades. Un 43% de les dones tenen un salari brut anual de 25.000€ o menys, mentre que entre els homes només un 13% té un salari inferior als 25.000€. Per contra, fins a un 44% dels homes gaudeix d'un salari superior als 50.000€ davant de únicament el 15% de les dones que arriba a aquest llindar.

Perfil professional – Sector, ocupació, jornada habitual i salari brut anual





3. ANÀLISI DE DADES

Fins aquí hem vist dades purament descriptives, que ens descriuen el perfil socio-demogràfic i professional de les persones enquestades. Ara anem un pas més enllà aplicant tècniques d'anàlisi estadístic més complexes. Per tal de donar resposta als interrogants que ens fèiem al començament d'aquest estudi hem utilitzat regressions logístiques. L'objectiu és esbrinar fins a quin punt les diferències entre homes i dones que l'enquesta ha posat de manifest es confirmen quan es tenen en compte les diferències en termes d'edat, categoria, sector, etc... La idea és: a igualtat de condicions en edat, categoria, sector, etc, hi ha diferències de gènere? Per això hem utilitzat com a factors de control les variables que presenten diferències més significatives entre homes i dones:

- Edat (45-54 anys; 55 i més)
- Categoria (Directiu o gerent; Tècnic o professional; Altres)
- Sector (Indústria i construcció; Educació i sanitat; Altres)
- Càrregues familiars (Sí; No)
- Jornada (40h o menys; Més de 40h)

Model de regressió logística

El model de regressió logística intenta predir o mesurar la influència conjunta i singularitzada d'una sèrie de variables dependents (entre les quals sol haver-hi variables explicatives d'interès per a l'anàlisi i variables de control que poden tenir algun efecte sobre la variable independent) sobre una variable categòrica (o variable independent). Quan aquesta variable independent és dicotòmica, el model de regressió logística estima la probabilitat (p) que el succés associat a aquesta variable es produeixi segons els valors de les variables explicatives (x_1, \dots, x_n).

Matemàticament, el model de regressió logística es pot escriure com:

$$p = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_n x_n}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_n x_n}}$$

O equivalentment, com:

$$\frac{p}{1-p} = e^{\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_n x_n}$$

On $\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_n$ són els coeficients del model a estimar.

El coeficient entre la probabilitat que un determinat esdeveniment es produeixi (p) i la probabilitat que no ($1-p$) es coneix com a odds. El coeficient entre l'odds quan una variable del model pren un determinat valor (o categoria) i l'odds quan en pren un altre (anomenat de referència) es coneix com a l'odds ratio associada a aquest valor (o categoria), i, si la resta de variables del model es mantenen constants, s'estima directament pel coeficient del model (e^{β_i}) associat a aquesta variable (o categoria).

Si l'odds ratio és igual a 1, vol dir que els dos odds són exactament iguals. La significació associada a aquest coeficient que apareix en els resultats ens indica els casos en que aquesta odds ratio és significativament diferent de 1 (i amb quin nivell de significació). El fet que aquesta odds ratio sigui significativament superior a 1 (o inferior a 1), indica que l'odds associat a aquesta categoria és significativament superior (o inferior) a l'odds associat a la categoria de referència de la variable quan la resta de variables es mantenen constants. I, finalment, que l'odds associat a una categoria sigui significativament superior (o inferior) a l'associat a la categoria de referència, vol dir que la probabilitat que l'esdeveniment que estem modelant es produeixi quan aquesta variable pren aquesta categoria és significativament superior a la probabilitat que es produeixi quan pren la de referència.

Per exemple, la següent taula presents els resultats del model de regressió logística associat al fet de treballar actualment en una empresa de 50 treballadors o més (variable independent). Les variables dependents que s'han considerat són el sexe, l'edat, la categoria, el sector, les càrregues familiars i la jornada habitual de treball.

Continua treballant en empresa de 50 o més treballadors

	Sign.	e ^{βi}
Sexe (ref.: Home)	n.s.	-
Edat (ref.: 45-54 anys)	0.000	0.262
Categoria (ref: Directiu o gerent)	n.s.	-
Tècnic o professional		
Resta categories		
Sector (ref: Indústria i construcció)	0.000	
Educació i Sanitat	0.000	2.850
Altres sectors	n.s.	-
Càrregues familiars (ref: Cap)	n.s.	-
Jornada habitual (ref: 40h o menys)	0.000	0.578
Constant	0.000	3.709
N	1342	
Chi-square	199.500	
Prob > Chi-square	0.000	
-2 Log likelihood	1541.077	
Cox & Snell R square	0.138	
Nagelkerke R square	0.190	

Com es pot observar el coeficient associat al sexe no és significatiu. Això indica que l'odds ratio associat al sexe no és significativament diferent de 1, i per tant no hi ha diferències significatives en la probabilitat d'estar treballant en una empresa de 50 o més treballadors entre homes i dones, quan es controla per tota la resta de variables del model.

En canvi, el coeficient associat a l'edat és significativament diferent de 1, i s'estima el seu valor en 0,262. Com que la categoria de referència d'aquesta variable és 45-54 anys, això vol dir que l'odds ratio associat a l'edat és 0,262 quan la resta de variables es mantenen constants, és a dir, que l'odds associat a les persones de 55 anys o més és 0,262 vegades el associat al de les de 45 a 54 anys. Com que aquesta odds ratio és inferior a 1, la probabilitat d'una persona de 55 anys o més d'estar actualment treballant en una empresa de 50 treballadors o més és significativament inferior a la d'una persona de 45 a 54 anys.

3.1 Permanència a l'empresa

Només un percentatge relativament baix (65%) dels enquestats continua treballant en empreses privades de 50 o més treballadors. El percentatge és similar per homes i dones.

L'anàlisi posa de manifest que, amb independència d'altres factors:

- No hi ha cap biaix de gènere
- Les persones amb major propensió a continuar treballant en aquest tipus d'empresa són més joves (45-55 anys); pertanyen als sectors d'educació i sanitat; no treballen habitualment més de 40 hores setmanals

La primera pregunta que ens fèiem és: quin perfil de persones continuen treballant en l'empresa privada de 50 o més treballadors? Es pot dir que aquest tipus d'empresa és més amigable per a un determinat tipus de persones? Hi ha algun biaix de gènere? Cal recordar que l'enquesta es fa a persones que han treballat en aquest tipus d'empresa durant els últims 5 anys però no necessàriament en el moment en el que s'ha realitzat l'enquesta.

L'enquesta posa de manifest que el percentatge de persones que continua treballant en aquest tipus d'empresa és relativament baix (65%). Possiblement degut a la crisi hi ha hagut un 35% de persones que ja no es troben en aquesta situació – perquè l'empresa s'ha reestructurat, perquè han canviat de feina, perquè es troben a l'atur...

Els percentatges són relativament similars per a homes i dones i l'anàlisi confirma que, efectivament, no hi ha cap biaix de gènere. Les variables significatives són l'edat, el sector i la jornada habitual. Amb major propensió a continuar treballant en aquest tipus d'empresa trobem les persones que:

- Tenen entre 45 i 55 anys
- Treballen en els sectors de l'educació i la sanitat
- No treballen habitualment més de 40 hores setmanals

Aquest resultat responen a múltiples factors i estan, amb tota seguretat, condicionats per la crisi econòmica. Cal destacar, però, dos fets importants. En primer lloc, no sembla pas que la permanència a l'empresa privada de 50 o més treballadors tingui cap biaix de gènere. En segon lloc, les dades posen clarament de manifest que les persones amb una jornada habitual molt llarga són molt més proclius a abandonar aquest tipus d'empresa que la resta. Sembla doncs que la intensa dedicació a la carrera professional pot acabar per convertir-se en un factor descoratjador, tant per als homes com per a les dones.

Continua treballant en empresa de 50 o més treballadors

	Sign.	e ^{βi}
Sexe (ref.: Home)	n.s.	-
Edat (ref.: 45-54 anys)	0.000	0.262
Categoria (ref: Directiu o gerent)	n.s.	-
Tècnic o professional		
Resta categories		
Sector (ref: Indústria i construcció)	0.000	
Educació i Sanitat	0.000	2.850
Altres sectors	n.s.	-
Càrregues familiars (ref: Cap)	n.s.	-
Jornada habitual (ref: 40h o menys)	0.000	0.578
Constant	0.000	3.709
N	1342	
Chi-square	199.500	
Prob > Chi-square	0.000	
-2 Log likelihood	1541.077	
Cox & Snell R square	0.138	
Negelkerke R square	0.190	

3.2 Temps de treball i mobilitat

L'anàlisi confirma que les dones tenen majors restriccions de temps de treball i de mobilitat que els homes. Amb independència d'altres factors:

- Les dones tenen major propensió a treballar habitualment 40 hores o menys a la setmana
- Les dones tenen major propensió a gaudir d'excedències
- Les dones tenen menor propensió a realitzar estades de treball fora d'Espanya

Les restriccions de temps de treball i mobilitat estan clarament relacionades amb la persistència dels rols tradicionals de gènere i les dificultats de conciliar la vida professional i la vida familiar

El següent que s'ha considerat ha estat el temps de treball i la mobilitat laboral dels homes i les dones que actualment estan treballant en una empresa privada de 50 o més treballadors. Amb aquest propòsit s'han analitzats tres aspectes: la jornada de treball, les excedències i les estades de treball a un altre país.

Pel que fa a la jornada laboral habitual dels enquestats, les dades descriptives ja posen de manifest una gran diferència entre homes i dones, ja que el 69% de les dones habitualment treballen 40 hores o menys a la setmana, mentre que la meitat dels homes en treballa més de 40.

Aquesta diferència queda confirmada per l'anàlisi efectuada un cop es té en compte l'efecte de la resta de variables (edat, categoria, sector i càrregues familiars) en la jornada laboral, ja que l'odds ratio associat al sexe és clarament significatiu, i el seu valor (1,599), superior a 1, ens indica que, a igualtat de condicions en la resta de variables, les dones tenen una major probabilitat de treballar 40 hores o menys que els homes.

Observarem també que l'edat, la categoria i el sector apareixen com a factors significatius del model, mentre que la variable relativa a les càrregues familiars no. És a dir, a igualtat de condicions en la resta de variables, les persones de 55 anys o més, les que no ocupen posicions directives o de gerència i les que treballen en l'educació i la sanitat i en altres sectors dels serveis tenen una major probabilitat de gaudir d'una jornada de treball de 40 hores o menys a la setmana de forma habitual que la resta.

Treballa habitualment 40h o menys a la setmana

	Sign.	e ^{βi}
Sexe (ref.: Home)	0.004	1.599
Edat (ref.: 45-54 anys)	0.017	1.480
Categoria (ref: Directiu o gerent)	0.000	
Tècnic o professional	0.000	2.981
Resta categories	0.000	3.758
Sector (ref: Indústria i construcció)	0.000	
Educació i Sanitat	0.000	3.750
Altres sectors	0.000	2.434
Càrregues familiars (ref: Cap)	n.s.	-
Constant	0.000	0.174
N	870	
Chi-square	153.967	
Prob > Chi-square	0.000	
-2 Log likelihood	1026.117	
Cox & Snell R square	0.162	
Nagelkerke R square	0.218	

Pel que fa a les excedències les dades descriptives apunten novament una important diferència entre homes i dones: un 22% de les dones declaren haver agafat almenys una excedència al llarg de la seva vida professional enfront només un 9% dels homes que n'han agafat alguna.

L'odds ratio del model de regressió logística associat al sexe (2,107) permet confirmar aquesta diferenciació quan es controla per la resta de variables. És a dir, que la probabilitat que una dona que actualment està treballant en una empresa de 50 treballadors o més s'hagi agafat una excedència al llarg de la seva vida professional és superior a la d'un home, un cop es controla per la resta de variables del model.

Entre la resta de variables del model cal destacar que l'edat, la categoria, les càrregues familiars i la jornada habitual no tenen cap incidència significativa en el fet d'haver-se agafat una excedència o no, mentre que sí que la té el sector d'activitat on

es treballa, sent els sectors de la sanitat i l'educació molt més proclius per les excedències.

Ha agafat alguna excedència al llarg de la seva vida professional

	Sign.	e ^{βi}
Sexe (ref.: Home)	0.001	2.107
Edat (ref.: 45-54 anys)	n.s.	-
Categoria (ref: Directiu o gerent)	n.s.	-
Tècnic o professional		
Resta categories		
Sector (ref: Indústria i construcció)	0.041	
Educació i Sanitat	0.026	2.036
Altres sectors	n.s.	-
Càrregues familiars (ref: Cap)	n.s.	-
Jornada habitual (ref: 40h o menys)	n.s.	-
Constant	0.000	0.049
N	868	
Chi-square	42.430	
Prob > Chi-square	0.000	
-2 Log likelihood	717.911	
Cox & Snell R square	0.048	
Nagelkerke R square	0.082	

Pel que fa a la mobilitat laboral els resultats de la regressió logística també permeten confirmar les diferències observades en les dades purament descriptives (un 33% dels homes ha fet alguna estada de treball fora d'Espanya al llarg de la seva vida, per tan sols un 16% de les dones). En aquest cas l'odds ratio associada al sexe és menor que 1 (0,561), la qual cosa permet afirmar que la probabilitat d'haver realitzat una estada de treball a l'estranger és inferior per les dones que pels homes, a igualtat de condicions en la resta de variables del model.

Els resultats del model ajustat posen de manifest que totes les altres variables considerades, excepte l'edat, també tenen un efecte significatiu en el fet d'haver realitzat estades o no. En concret les dades indiquen que els treballadors i treballadores amb major propensió a realitzar estades de treball a l'estranger són els que ocupen càrrecs directius o de gerència i els tècnics i professionals, els que treballen a la indústria i la construcció, els que no tenen cap tipus de càrrega familiar i els que tenen jornades laborals més llargues.

Ha realitzat estades de treball fora d'Espanya al llarg de la seva vida professional

	Sign.	e ^{βi}
Sexe (ref.: Home)	0.002	0.561
Edat (ref.: 45-54 anys)	n.s.	-
Categoria (ref: Directiu o gerent)	0.000	
Tècnic o professional	n.s.	-
Resta categories	0.000	0.371
Sector (ref: Indústria i construcció)	0.000	
Educació i Sanitat	0.000	0.287
Altres sectors	0.000	0.405
Càrregues familiars (ref: Cap)	0.000	0.437
Jornada habitual (ref: 40h o menys)	0.012	1.599
Constant	0.026	2.147
	N	870
	Chi-square	127.2983516
	Prob > Chi-square	0.000
	-2 Log likelihood	825.076
	Cox & Snell R square	0.136
	Nagelkerke R square	0.205

3.3 Discriminació subtil

L'anàlisi posa de manifest la presència d'obstacles subtils a la carrera professional de les dones. Amb independència d'altres factors:

- Les expectatives/ambicions professionals són similars entre homes i dones; però les dones tenen menor propensió a considerar que les han assolit o estan assolint-les
- Les dones tenen major propensió a considerar que el fet de tenir fills ha perjudicat la seva carrera professional
- Les dones tenen major propensió a considerar que han patit alguna forma de discriminació al llarg de la seva carrera professional

Es tracta de formes subtils de discriminació, que no estan directament relacionades amb les restriccions de temps de treball i mobilitat vinculades a la conciliació.

Per analitzar la discriminació subtil s'ha considerat les preguntes més rellevants del qüestionari relacionades amb les expectatives professionals, amb la relació entre la trajectòria personal i la professional i amb les situacions d'exclusió i discriminació.

Amb relació a les expectatives professionals, les dades descriptives mostren que fins a un 33% dels homes declaren que els agradaria tenir un càrrec de directiu o de gerent en el futur, o en cas de tenir-lo ja, un càrrec que suposi major responsabilitat, mentre que entre les dones aquest percentatge és del 21%. Malgrat aquesta aparent diferència entre homes i dones pel que fa a les seves expectatives professionals, l'anàlisi de regressió logística demostra que homes i dones tenen les mateixes expectatives professionals (no existeixen diferències significatives respecte el sexe una vegada es controla per la resta de variables) i són altres els factors que expliquen aquesta diferència.

En aquest cas els que si es manifesten clarament com a factors significatius són l'edat, la categoria i el sector. Així, d'acord amb els resultats obtinguts, els treballadors i treballadores que tenen entre 45 i 54 anys, els que ja són directius o gerents i els que treballen en la indústria, la construcció i altres sectors dels serveis diferents a l'educació i la sanitat són els que tenen majors expectatives professionals, a igualtat de condicions en la resta de variables.

Acabem de veure que homes i dones tenen les mateixes ambicions professionals, però fins a quin punt arriben a assolir-les? I, ho fan amb la mateixa proporció homes i dones? Per a respondre aquestes preguntes, s'ha ajustat un nou model de regressió logística a la pregunta del qüestionari que demanava als enquestats si creien que havien assolit o estaven assolint les seves expectatives o ambicions professionals.

Les dades de l'anàlisi descriptiva, indiquen que fins a un 78% dels homes i un 71% de les dones responen afirmativament a aquesta pregunta. Aquesta diferència, es veu confirmada pels resultats de la regressió logística (odds ratio associada al sexe significativament menor a 1), la qual cosa ens permet afirmar que tot i tenir les mateixes expectatives i ambicions professionals, les dones les assoleixen en menor mesura que els homes.

Altres factors significatius en aquest aspecte són novament l'edat, la categoria i el sector. Així, observem que els treballadors i treballadores que amb major mesura creuen haver assolit les seves expectatives professionals o estar en camí d'assolir-les són els que tenen 55 anys o més, els que ja ocupen càrrecs directius o de gerència i els que treballen en els sectors de l'educació i la sanitat.

Expectatives professionals	Li agradaria tenir un càrrec de directiu o gerent en el futur		Ha assolit o està assolint les seves expectatives professionals	
	Sign.	e ^{βi}	Sign.	e ^{βi}
Sexe (ref.: Home)	n.s.	-	0.051	0.693
Edat (ref.: 45-54 anys)	0.000	0.480	0.038	1.493
Categoria (ref: Directiu o gerent)	0.000		0.000	
Tècnic o professional	0.000	0.376	0.003	0.483
Resta categories	0.000	0.351	0.000	0.316
Sector (ref: Indústria i construcció)	0.007		0.000	
Educació i Sanitat	0.026	0.590	0.002	2.220
Altres sectors	n.s.	-	n.s.	-
Càrregues familiars (ref: Cap)	n.s.	-	n.s.	-
Jornada habitual (ref: 40h o menys)	n.s.	-	n.s.	-
Constant	n.s.	-	0.000	5.559
N	870		861	
Chi-square	94.497		60.409	
Prob > Chi-square	0.000		0.000	
-2 Log likelihood	910.486		848.392	
Cox & Snell R square	0.103		0.068	
Negelkerke R square	0.150		0.104	

Si entrem ara en l'anàlisi de la relació entre la trajectòria personal i la professional, les dades posen de manifest un clar biaix de gènere respecte l'impacte de la maternitat/paternitat en la carrera professional dels enquestats.

De l'anàlisi descriptiva es desprèn que fins a un 20% de les dones que tenen algun fill o filla declaren que les seves possibilitats de promoció a l'empresa en que treballen s'ha vist perjudicada pel fet de tenir fills o filles, mentre que entre els homes amb fills tan sols un 9% responen afirmativament a aquesta qüestió. De forma similar, un 22% de les dones també creu que el fet de tenir fills o filles ha perjudicat les seves possibilitats de ser seleccionades per una altra empresa, davant de tan sols el 9% d'homes.

Aquestes importants diferències detectades en una primera anàlisi de les dades, queden plenament confirmades per l'anàlisi de regressió logística efectuada i que té en compte la possible influència d'altres factors. Així, en ambdós casos, tant respecte a la possibilitat de promocionar professionalment en la seva empresa com en una altra, les dues odds ratio associades al sexe (3,883 i 4.592 respectivament) permeten concloure que existeix un important biaix de gènere. És a dir, que les dones han vist perjudicades les seves possibilitats de promoció professional pel fet de tenir fills o filles en molta major mesura que els homes.

A més a més, cal fet notar que la única variable que explica la diferència observada entre homes i dones és precisament el sexe, ja que cap altra variable del model es revela com a estadísticament significativa.

Pel fet de tenir fills/es s'han vist perjudicades...	...les seves possibilitats de promoció a l'empresa en què està treballant		...les possibilitats de ser seleccionat en una altra empresa	
	Sign.	e ^{βi}	Sign.	e ^{βi}
Sexe (ref.: Home)	0.000	3.883	0.000	4.592
Edat (ref.: 45-54 anys)	n.s.	-	n.s.	-
Categoria (ref: Directiu o gerent) Tècnic o professional Resta categories	n.s.	-	n.s.	-
Sector (ref: Indústria i construcció) Educació i Sanitat Altres sectors	n.s.	-	n.s.	-
Jornada habitual (ref: 40h o menys)	n.s.	-	n.s.	-
Constant	0.000	0.062	0.000	0.063
N	690		666	
Chi-square	31.148		35.766	
Prob > Chi-square	0.000		0.000	
-2 Log likelihood	506.987		495.743	
Cox & Snell R square	0.044		0.052	
Nagelkerke R square	0.082		0.095	

Per a finalitzar amb l'anàlisi de la discriminació subtil, la següent taula mostra els resultats d'aplicar un model de regressió logística al fet d'haver patit en alguna ocasió alguna situació d'exclusió o discriminació al llarg de la vida professional.

Les dades descriptives relatives a aquesta qüestió ja mostren una important diferència entre homes i dones: fins a un 22% de les dones respon afirmativament mentre que entre els homes només ho fa un 11%.

Els resultats de l'anàlisi efectuada permeten corroborar l'existència d'aquest biaix de gènere (odds ratio de 3,428). És a dir, que la probabilitat d'haver patit una situació d'exclusió o discriminació al llarg de la seva vida professional és significativament superior per les dones que pels homes.

També el sector d'activitat on treballen té un efecte significatiu en aquesta qüestió, i es que segons els resultats les situacions d'exclusió o discriminació són menys freqüents en els sectors de l'educació i la sanitat que en altres sectors dels serveis i en la indústria i la construcció.

La darrera taula d'aquest apartat resumeix les respostes dels enquestats al motiu pel qual declaraven haver patit alguna situació d'exclusió o discriminació al llarg de la seva vida professional.

Com podem observar les diferències entre les respostes dels homes i les dones són sensiblement diferents. Els homes atribueixen les situacions d'exclusió o discriminació majoritàriament a una qüestió de nepotisme (fins a un 42,6% així ho afirma), quan només un 6,1% de les dones al·lega aquest motiu, i les dones declaren principalment

haver patit una situació d'exclusió o discriminació per motiu del seu sexe (56,1%), cosa que només afirma el 6,6% dels homes.

Altres diferències importants es detecten també en les respostes a altres motius d'exclusió o discriminació com poden ser el fet de tenir fills o altres motius familiars (6,1% entre les dones i només 1,6% entre els homes), la seva edat (14,8% dels homes i només 1,8% entre les dones) o la mala relació amb els seus companys de feina (14,8% entre els homes i 7,9% entre les dones).

Ha patit alguna situació d'exclusió o discriminació al llarg de la seva vida professional

	Sign.	e ^{βi}
Sexe (ref.: Home)	0.000	3.428
Edat (ref.: 45-54 anys)	n.s.	-
Categoria (ref: Directiu o gerent) Tècnic o professional Resta categories	n.s.	-
Sector (ref: Indústria i construcció)	0.001	
Educació i Sanitat	0.001	0.405
Altres sectors	n.s.	-
Càrregues familiars (ref: Cap)	n.s.	-
Jornada habitual (ref: 40h o menys)	n.s.	-
Constant	0.000	0.148
N	868	
Chi-square	44.724	
Prob > Chi-square	0.000	
-2 Log likelihood	769.842	
Cox & Snell R square	0.050	
Nagelkerke R square	0.082	

Ha patit alguna situació d'exclusió o discriminació al llarg de la seva vida professional per causa de...

	Homes	Dones
El seu sexe	6.6	56.1
Tenir fills o altres motius familiars	1.6	6.1
La seva edat	14.8	1.8
La seva ètnia o nacionalitat	1.6	5.3
Malaltia	1.6	4.4
Nepotisme	42.6	6.1
Mala relació amb els companys	14.8	7.9
Desacord amb els criteris formals de selecció	1.6	2.6
No qualificació o experiència necessària	6.6	2.6
Altres	8.2	7.0
Total	100.0	100.0

3.4 Sostre de vidre

Entre les persones que treballen en empreses de 50 o més treballadors:

- Un 41% dels homes són directius o gerents, mentre només el 19% de les dones han arribat a aquesta posició.
- Un 44% dels homes que treballen a temps complet té un salari brut anual superior als 50.000€, mentre només el 16% de les dones superen aquest llindar.

L'anàlisi posa de manifest que les dones tenen menys possibilitats d'arribar a posicions directives o gerents i que gaudeixen d'un salari significativament inferior, amb independència de la jornada habitual, de les càrregues familiars i d'altres factors.

El primer aspecte a analitzar amb relació al aquest aspecte fa referència a la categoria que homes i dones amb estudis universitaris ocupen a les empreses privades de 50 o més treballadors de Catalunya. En aquest cas la variable independent del model de regressió logística que s'ha ajustat és el fet d'estar actualment treballant en una posició directiva o de gerent i les variables explicatives el sexe, l'edat, el sector, les càrregues familiars i la jornada habitual de treball.

Les dades descriptives ja apunten a un important biaix de gènere en aquest aspecte, ja que només un 19% de les dones ocupa una posició directiva o de gerent, mentre que fins a un 41% dels homes ocupa una posició d'aquest tipus.

L'anàlisi duta a terme, controlant per la resta de variables explicatives, confirma l'existència d'aquest biaix (l'odds ratio associada al sexe de 0,575), i a més posa de manifest la influència d'altres variables com són el sector d'activitat i la jornada habitual de treball.

Concretament els resultats del model permeten concloure que la probabilitat d'ocupar posicions directives o de gerent és menor als sectors de l'educació i la sanitat i que és molt més alta entre els que habitualment treballen més de 40 hores a la setmana.

Ocupa una posició directiva o gerent

	Sign.	e ^{βi}
Sexe (ref.: Home)	0.002	0.575
Edat (ref.: 45-54 anys)	n.s.	-
Sector (ref: Indústria i construcció)	0.000	
Educació i Sanitat	0.000	0.397
Altres sectors	n.s.	-
Càrregues familiars (ref: Cap)	n.s.	-
Jornada habitual (ref: 40h o menys)	0.000	3.290
Constant	0.000	0.304
N	870	
Chi-square	141.810	
Prob > Chi-square	0.000	
-2 Log likelihood	879.171	
Cox & Snell R square	0.150	
Nagelkerke R square	0.218	

Finalment, el darrer aspecte que s'ha analitzat es refereix a les retribucions salarials que perceben els homes i les dones amb estudis universitaris que treballen a les empreses privades de 50 o més treballadors de Catalunya. En aquest cas la variable independent del model de regressió logística que s'ha ajustat és el fet de percebre més de 50.000€ bruts anuals i les variables explicatives són el sexe, l'edat, la categoria professional, el sector, les càrregues familiars i la jornada habitual de treball. A l'hora d'interpretar els següents resultats, cal tenir en compte que només s'han considerat aquells treballadors que declaraven treballar a temps complert.

Les dades descriptives apunten novament a l'existència d'un marcat biaix de gènere en aquest aspecte, ja que només un 16% de les dones que treballa a temps complet té un salari brut anual superior als 50.000€, mentre que fins a un 44% dels homes supera aquest llindar. Aquests resultats però, poden estar fortament influenciats per la categoria professional que ocupen homes i dones o pel sector d'activitat on treballen.

Els resultats del model de regressió logística, permeten però confirmar l'existència d'aquest biaix de gènere respecte al salari una vegada es controla per la resta de variables (l'odds ratio associada al sexe de 0,359), i a més posa de manifest la influència d'altres variables com la categoria professional, el sector d'activitat i la jornada habitual de treball.

Concretament els resultats del model permeten concloure que la probabilitat de tenir un salari brut anual és menor entre els que treballen com a tècnics i professionals i en els sectors de l'educació i la sanitat, i que és molt més alta entre els que habitualment treballen més de 40 hores a la setmana.

Salari brut anual superior a 50.000€

	Sign.	e ^{βi}
Sexe (ref.: Home)	0.000	0.359
Edat (ref.: 45-54 anys)	n.s.	-
Categoria (ref: Directiu o gerent)	0.000	
Tècnic o professional	0.000	0.365
Resta categories	0.000	0.256
Sector (ref: Indústria i construcció)	0.002	
Educació i Sanitat	0.000	0.316
Altres sectors	0.017	0.497
Càrregues familiars (ref: Cap)	n.s.	-
Jornada habitual (ref: 40h o menys)	0.001	2.338
Constant	n.s.	-
N	458	
Chi-square	126.902	
Prob > Chi-square	0.000	
-2 Log likelihood	440.226	
Cox & Snell R square	0.242	
Negelkerke R square	0.341	

4. CONCLUSIONS

L'estudi confirma que són diverses les causes que expliquen la pèrdua de talent femení a la mitjana o gran empresa del sector privat a Catalunya. En primer lloc no sembla pas que les pautes de permanència en aquest tipus d'empresa tinguin cap biaix de gènere. Tanmateix les dades posen clarament de manifest que les persones amb una jornada habitual molt llarga són molt més proclius a abandonar aquest tipus d'empresa que la resta. L'estudi apunta, doncs, que una dedicació molt intensa a la carrera professional pot acabar convertint-se en un factor descoratjador, tant per als homes com per a les dones.

En segon lloc ens trobem amb restriccions de temps de treball i mobilitat més acusades entre les dones que no pas entre els homes. Amb independència d'altres factors, els homes tenen major propensió a treballar habitualment per sobre de les 40 hores setmanals i realitzar estades de treball fora d'Espanya. D'altra banda, són les dones les que tenen més probabilitats d'haver gaudit d'una o més excedències al llarg de la seva vida professional. Aquests resultats estan clarament relacionades amb la persistència dels rols tradicionals de gènere i les dificultats de conciliar la vida professional i la vida personal, que poden suposar restriccions en els horaris, desplaçaments, mobilitat geogràfica, disponibilitat, dedicació...

Sembla obvi que aquestes restriccions penalitzen la carrera professional de moltes dones. Tanmateix l'estudi posa clarament de manifest la persistència de formes subtils de discriminació, no directament relacionades amb les restriccions de temps de treball i mobilitat ni amb les dificultats de conciliació. Amb independència d'altres factors, homes i dones tenen ambicions professionals similars, però les dones tenen menys probabilitats que els homes de considerar que estan assolint (o han assolit) les seves expectatives professionals. De la mateixa manera, les dones tenen major propensió a considerar que han patit alguna forma de discriminació al llarg de la seva carrera professional. Finalment, quan s'analitzen els factors de discriminació, la majoria de dones fa referència al gènere, mentre els homes fan principalment referència al nepotisme.

La carrera professional de les dones topa així amb un 'sostre de vidre': un conjunt d'obstacles poc visibles i subtils, que descoratja o frena el desenvolupament professional. Amb independència d'altres factors (concretament tot allò relacionat amb la conciliació, com la jornada laboral o l'existència de càrregues familiars) les dones tenen menys probabilitats d'arribar a posicions directives al sector privat que els homes. A més a més, també amb independència d'aquests factors i de la categoria professional, es confirma l'existència d'un important biaix de gènere respecte el salari, que posa de manifest que els salaris que perceben les dones són significativament menors que els que perceben els homes.

L'estudi planteja doncs una crida d'atenció al món empresarial. Indubtablement la desigualtat entre homes i dones és un fet social, però això no vol dir que sigui aliè a

l'empresa. Els estereotips i prejudicis de gènere són també presents entre les pràctiques empresarials i les empreses han de doblar esforços per eradicar-los.

ANNEX – ENQUESTA

A. DADES SOCIO-DEMOGRÀFIQUES

A1. Data de naixement:

Data:

A2. Sexe:

- Dona
 Home

A3. Indiqui quin és el nivell d'estudis més alt que ha obtingut, especifiqui en quina especialitat ha obtingut la seva titulació el més detalladament:

- Arquitectura o enginyeria tècnica. Especialitat:
 Diplomatura o equivalent. Especialitat:
 Arquitectura o enginyeria superior. Especialitat:
 Llicenciatura o equivalent. Especialitat:
 Estudis de postgrau, màsters o equivalents. Especialitat:
 Doctorat. Especialitat:
 Altre. Especialitat:

A4. Quin any va rebre la seva titulació més alta?

Any:

A5. Durant la seva etapa d'estudis universitaris, algun cop va realitzar estades formatives a l'estranger, fora d'Espanya?

- Sí
 No

B. SITUACIÓ PROFESSIONAL ACTUAL

B1. Està actualment treballant en alguna empresa privada de 50 o més treballadors?

- Sí → (Passar a la pregunta B2)
 No → En cas de que actualment no estigui treballant en una empresa privada de 50 o més treballadors, però hi hagi treballat en els darrers 5 anys, respongui les següents preguntes pensant en la seva situació i condicions en l'última empresa d'aquestes característiques en la que va treballar. (Passar a la pregunta B3)

B2. En quantes empreses està actualment treballant?

Número d'empreses: → (Si la resposta és superior a 1). En cas de que compagini la feina en més d'una empresa, respongui les següents preguntes pensant en aquella empresa en la que hi dedica més temps de treball.

B3. Quina categoria professional té a l'empresa o entitat on treballa?

- Directiu o gerent
- Tècnic o professional científic i intel·lectual
- Tècnic o professional de suport
- Empleat administratiu
- Treballador de serveis qualificats
- Treballador de serveis no qualificats
- Una altra. Especificar

B4. Quina és la seva actual relació laboral amb aquesta empresa o entitat?

- Contracte indefinit
- Contracte temporal
- Beca
- Treball per compte propi
- Una altra. Especificar:

B5. Quan va començar a treballar per aquesta empresa? (Independència de la seva relació laboral amb la institució i de la seva categoria professional)

Mes/any:

B6. A què és dedica l'empresa per la que està treballant?

Anotar detalladament:

B7. És responsable de supervisar la feina d'altres persones?

- Sí → (Passi a la pregunta B8)
- No → (Passi a la pregunta B9)

B8. De quantes persones és vostè responsable?

Número de persones:

B9. El seu supervisor o cap immediat és un home o una dona?

- Dona
- Home

B10. Actualment, vostè està realitzant...

- Jornada a temps complet
- Jornada a temps parcial

B11. Sense contar les hores extra, remunerades o no, quantes hores de treball a la setmana estan estipulades al seu contracte?

Número d'hores:

B12. Amb independència de les hores estipulades en el seu contracte, quantes hores treballa normalment a la setmana, incloent les hores extra, remunerades o no?

Número d'hores:

B13. Quin ha estat, aproximadament, el seu salari brut anual? (incloent primes, hores extres o altres compensacions addicionals)

- Menys de 10.000 €
- De 10.001 a 15.000 €
- De 15.001 a 20.000 €
- De 20.001 a 25.000 €
- De 25.001 a 30.000 €
- De 30.001 a 35.000 €
- De 35.001 a 40.000 €
- De 40.001 a 50.000 €
- De 50.001 a 60.000 €
- Més de 60.000 €

C. CÀRRECS I PROMOCIONS

Entenent la promoció professional com un augment de categoria professional i/o de salari...

C1. Quantes vegades ha estat promocionat/da en els últims 10 anys?

Número de vegades promocionat/da: → (En cas de que la resposta sigui 0, passi a al pregunta C5)

C2. Pensant en la seva última promoció, aquesta ha tingut lloc...

- En la mateixa empresa on ja estava treballant
- En una nova empresa

C3. Respongui sí o no, si les següents afirmacions són aplicables al seu últim procés de promoció:

Tinc una categoria professional o salari superior perquè he participat en un procés de selecció públic i obert, en el que he anat superant amb èxit les diferents fases del procés. Sí No

Tinc una categoria professional o salari superior després d'haver participat en un procés intern periòdic d'avaluació del rendiment i les tasques realitzades. Sí No

Tinc una categoria professional o salari superior perquè a iniciativa pròpia, vaig demanar renegociar personalment les meves condicions de treball. Sí No

Tinc una categoria professional o salari superior perquè des de la direcció em van proposar personalment una oferta de treball. Sí No

C4. Des de que ocupa el seu lloc de treball actual, indiqui de l'1 al 4 en quina mesura els seus col·legues professionals més senior o d'altres contactes professionals, li han proposat o l'han encoratjat per tal de promocionar-se?

- 1 Gens; 2 Poc; 3 Bastant; 4 Molt

C5. Pensant en la seva feina actual, indiqui del 1 al 4 el seu nivell de coneixement dels criteris i mecanismes de promoció per aconseguir una categoria professional superior a la seva.

- 1 Cap coneixement; 2 Poc coneixement; 3 Algun coneixement; 4 Bon coneixement

C6. En el seu lloc de treball actual, existeix un sistema d' avaluació i promoció regular i sistemàtic de la seva feina?

- Sí
 No

C7. Durant l'últim any, respongui sí o no, si ha realitzat alguna de les següents activitats:

- | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| Ha participat en conferències o events, com a "speaker" o "chair"? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Ha participat com a assessor extern per a altres empreses? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Ha participat com a assessor extern per a l'administració pública? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| Té algun càrrec en alguna associació professional? | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |

D. TRAJECTÒRIA PROFESSIONAL

D1. Al llarg de la seva carrera professional, algun cop ha realitzat estades de treball fora d'Espanya?

- Sí → (Passi a la pregunta D2)
 No → (Passi a la pregunta D3)

D2. Durant quan de temps ha treballat fora d'Espanya?

Duració del temps de treball fora d'Espanya (mesos/anys):

D3. En la seva feina actual, l'empresa en la que està treballant li ha facilitat algun tipus de formació (sigui pagant-li la formació, facilitant-li temps per a la formació durant la jornada laboral, etc.)?

- Sí
 No

D4. Fent una anàlisi subjectiva de la seva pròpia trajectòria professional fins al moment actual, creu que ha assolit o està assolint les seves expectatives o ambicions professionals?

- Sí
 No

D5. En el futur, li agradaria tenir un càrrec de directiu o gerent? O, en cas de tenir-lo ja, un càrrec de direcció que suposi major responsabilitat?

- Sí
 No

D6. Indiqui de l'1 al 4 en quina mesura creu que es possible que tingui, a la llarga, un càrrec de directiu o gerent (o en cas de tenir-lo ja, un càrrec de direcció que suposi més responsabilitat)?

- 1 Gens possible; 2 Poc possible; 3 Bastant possible; 4 Molt possible

D7. Entenent una excedència com una situació de suspensió del contracte de treball a sol·licitud del/a treballador/a...

Alguna vegada al llarg de la seva vida s'ha agafat una excedència?

- Sí → (Passi a la pregunta D8)
 No → (Passi a la pregunta D9)

D8. Quantes vegades al llarg de la seva vida?

Número d'excedències o cops que ha deixat de treballar:

D9. Pensant en l'excedència més llarga que s'hagi agafat, quan va durar la seva excedència?

Anys/mesos (especificar):

D10. Entenent el tutor o mentor professional informal com una persona que treballa en el mateix sector i amb una major categoria i experiència professional que vostè, que vostè cregui que hagi tingut un paper rellevant al llarg de la seva trajectòria professional perquè l'hagi aconsellat en decisions professionals o li hagi transmès coneixements tècnics o l'hagi ajudat a encloure's en xarxes professionals de relació o, en definitiva l'hagi ajudat d'alguna manera important en la seva carrera professional...

Algun cop al llarg de la seva vida ha tingut un mentor informal?

- Sí → (Passi a la pregunta D11)
 No → (Passi a la pregunta D13)

D11. Per quins motius creu que aquesta persona ha tingut un paper rellevant en la seva trajectòria professional?

Especificar:

D12. Quin és/era el sexe del mentor informal més rellevant per la seva trajectòria professional?

- Dona
 Home

D13. Entenent el tutor o mentor formal com una persona amb el mateix rol que el mentor informal però que li és assignat oficialment per l'empresa en que es treballa quan la persona comença la seva carrera professional...

Algun cop al llarg de la seva vida ha tingut un mentor formal?

- Sí → (Passi a la pregunta D14)
 No → (Passi a la pregunta E1)

D14. Per quins motius creu que aquesta persona ha tingut un paper rellevant en la seva trajectòria professional?

Especificar:

D15. Quin és/era el sexe del mentor formal més rellevant per la seva trajectòria professional?

- Dona
 Home

E. ORGANITZACIÓ EMPRESARIAL I SUPORT PROFESSIONAL

E1. Respongui sí o no, si està d'acord amb les següents afirmacions.

Els col·legues professionals més senior l'ajuden, l'encoratgen i li donen suport en la seva carrera professional.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
El seu cap o coordinador més immediat l'ajuda, l'encoratja i li dona suport en la seva carrera professional.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
La seva contribució a l'empresa és valorada i reconeguda.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Se sent socialment integrat en l'empres en la que treballa.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Té la oportunitat de participar en reunions rellevants, xarxes professionals, etc.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
En general és encoratjat per dur a terme activitats que poden contribuir al desenvolupament de la seva carrera professional.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Els seus èxits professionals són celebrats entre els seus companys de feina.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

E2. Pensant en els/les companys/es de feina de l'empresa en la que està treballant actualment, respongui sí o no si està d'acord amb les següents afirmacions.

Comparteix els seus problemes i preocupacions professionals amb els companys de feina.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Parla de qüestions personals o familiars amb els companys de feina.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Va a esmorzar o a dinar durant els dies laborables amb els companys de feina.	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Realitza activitats vinculades amb la seva professió amb els companys de feina fora de la jornada laboral (cursos de formació, assistència a conferències o congressos...).	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Realitza activitats d'oci amb els companys de feina fora de la jornada laboral	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
(En cas que sí → Quines?)	

E3. Al llarg de la seva vida, i sense tenir en compte els/les companys/es de feina de la mateixa empresa on vostè treballa o ha treballat, té o ha tingut en el seu entorn personal persones que es dediquessin a la mateixa professió que vostè amb qui hagi pogut compartir problemes o experiències professionals, com ara:

(Indicar tantes categories com sigui necessari)

- Pare/mare
- Parella
- Altres familiars. Especificar:
- Persones que va conèixer durant la seva etapa d'estudi
- Persones que ha conegut al llarg de la seva trajectòria professional, però que actualment no treballin amb vostè.
- Altres. Especificar:

E4. Al llarg de la seva vida professional, algun cop ha participat en algun procés de selecció o promoció en el que ha tingut la sensació de que no es tenien en compte adequadament les seves qualitats professionals?

- Sí → (Passi la pregunta E5)
- No → (Passi a la pregunta E6)

E5. Perquè?

Explicar detalladament:

E6. Actualment, troba obstacles per a la seva promoció professional?

- Sí → (Passi a la pregunta E7)
 No → (Passi a la pregunta E8)

E7. Quins?

Especificar:

E8. Al llarg de la seva vida professional, algun cop ha patit alguna situació d'exclusió o discriminació (per raó de sexe, d'ètnia, per tenir alguna discapacitat o per algun altre motiu)?

- Sí → (Passi a la pregunta E9)
 No → (Passi a la pregunta F1)

E9. Per quin motiu?

Explicar detalladament:

F. SITUACIÓ PERSONAL I FAMILIAR

F1. Viu actualment en parella?

- Sí
 No

F2. Té fills/es?

- Sí → (Passi a la pregunta F3)
 No → (Passi a la pregunta F5)

F3. Quants/es fills/es té?

Número de fills/es:

F4. Any de naixement dels/les fills/es:

- 1-
2-
3-
4-
5-

F5. Viu amb alguna altra persona dependent, com persones grans o malaltes, que necessiten d'una atenció especial?

- Sí
 No

F6. Tenint en compte el temps dedicat a la cura dels/les fills/es o altres persones dependents i el temps dedicat a les tasques domèstiques, aproximadament, quantes hores dedica vostè a aquestes tasques un dia normal entre setmana?

Número d'hores:

F7. Quantes hores dedica vostè a aquestes tasques durant el cap de setmana (sumant dissabte i diumenge)?

Número d'hores:

G. RELACIÓ ENTRE TRAJECTÒRIA PERSONAL I PROFESSIONAL

G1. Indiqui de l'1 al 5 amb quina freqüència...

(1 Mai, 2 De vegades, 3 Sovint, 4 Sempre)

Segueix preocupant-se per problemes de la feina quan no està treballant	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Se sent massa cansat després de la feina per gaudir de les coses que li agradaria fer	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Té la sensació de que la seva feina li impedeix dedicar el temps que voldria a la seva parella, família i amistats	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Té la sensació de que la seva parella o família estan cansats de la pressió que li suposa la feina	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Segueix preocupant-se per aspectes domèstics i familiars quan està a la feina	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

G2. Indiqui de l'1 al 5 en quina mesura creu que...

(1 Gens, 2 Una mica, 3 Bastant, 4 Totalment)

Les seves possibilitats de promoció professional a l'empresa en que està treballant s'han vist perjudicades pel fet de tenir fills?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Les possibilitats de ser seleccionat en una altra empresa s'han vist perjudicades pel fet de tenir fills?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
La seva situació professional ha condicionat al llarg de la seva vida decisions personals i familiars, com el número de fills, l'edat en que va tenir el primer fill o les relacions de parella?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
La seva situació professional està condicionant decisions personals actualment?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Moltes gràcies per respondre aquest qüestionari

G3. Vol afegir algun comentari a l'enquesta realitzada?