



DONA | EMPRESA | ECONOMIA  
**PROGRAMA**



Cambra de Comerç de Barcelona



ESTUDI  
**LA PÈRDUA DE  
TALENT FEMENÍ  
AL SECTOR PRIVAT  
A CATALUNYA**

Casa Llotja de Mar • 20 de març de 2012

Col·labora:



**Obra Social "la Caixa"**



## Antecedents

- 2007 i 2009 – Estudi sobre la pèrdua de talent femení al mercat de treball a Catalunya (fonts secundàries)
  - Pèrdua de talent femení: Alta i persistent, malgrat el creixent pes de les dones en l'educació superior i l'ocupació
- 2011 – Estudi sobre les causes que expliquen la pèrdua de talent femení al sector privat a Catalunya (enquesta pròpia)



## Objectius

- Explorar les causes que expliquen la pèrdua del 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?



# Enquesta

- **Àmbit geogràfic:** Catalunya
- **Univers d'anàlisi:**
  - Graduats en qualsevol llicenciatura universitària
  - 45 o més anys
  - En els darrers 5 anys han 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



# Resultats

## ■ PERFIL DELS ENQUESTATS

- Perfil sociodemogràfic
- Perfil professional

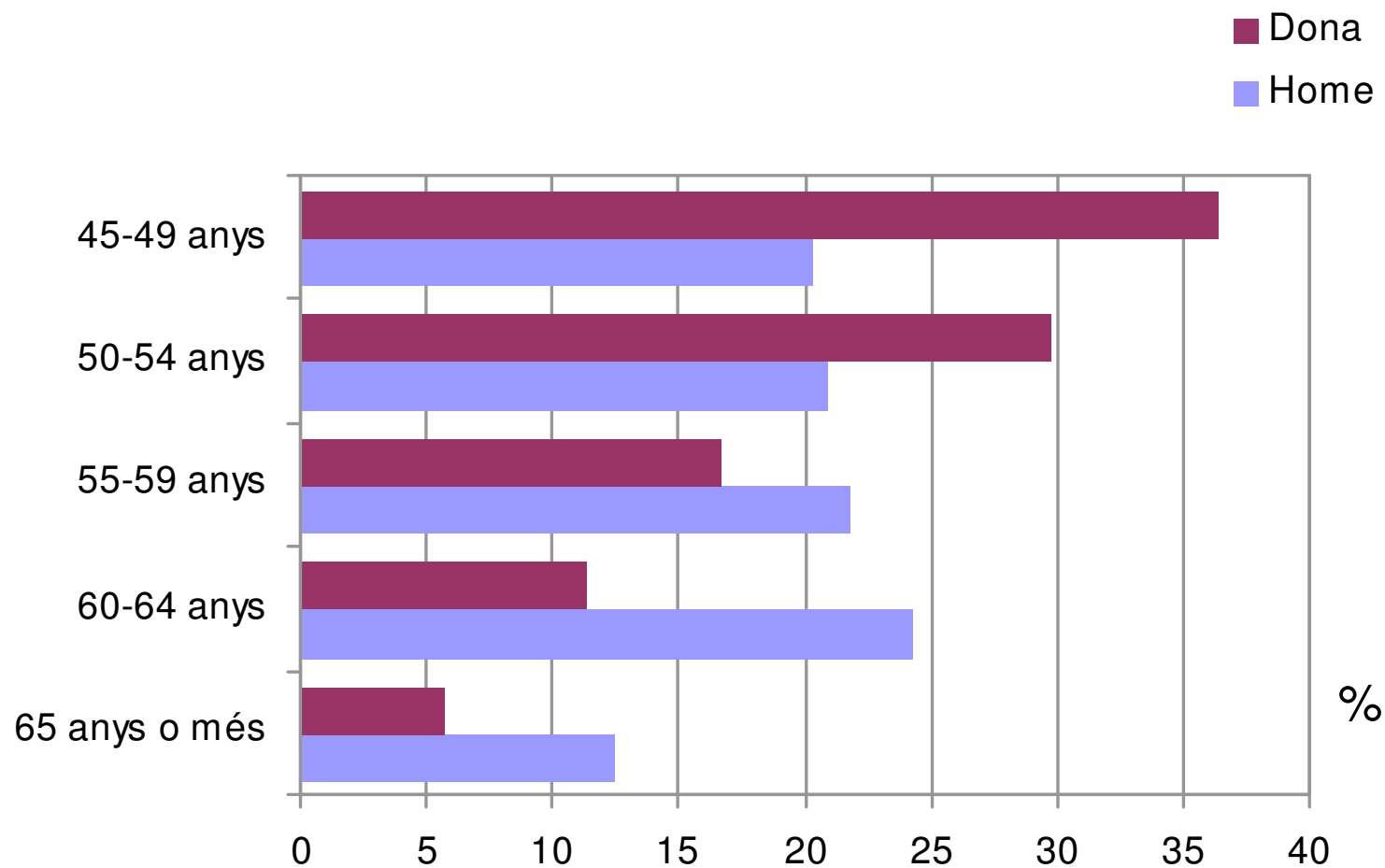
## ■ ANÀLISI DE DADES

- Permanència a l'empresa
- Temps de treball i mobilitat
- Discriminació subtil
- Sostre de vidre

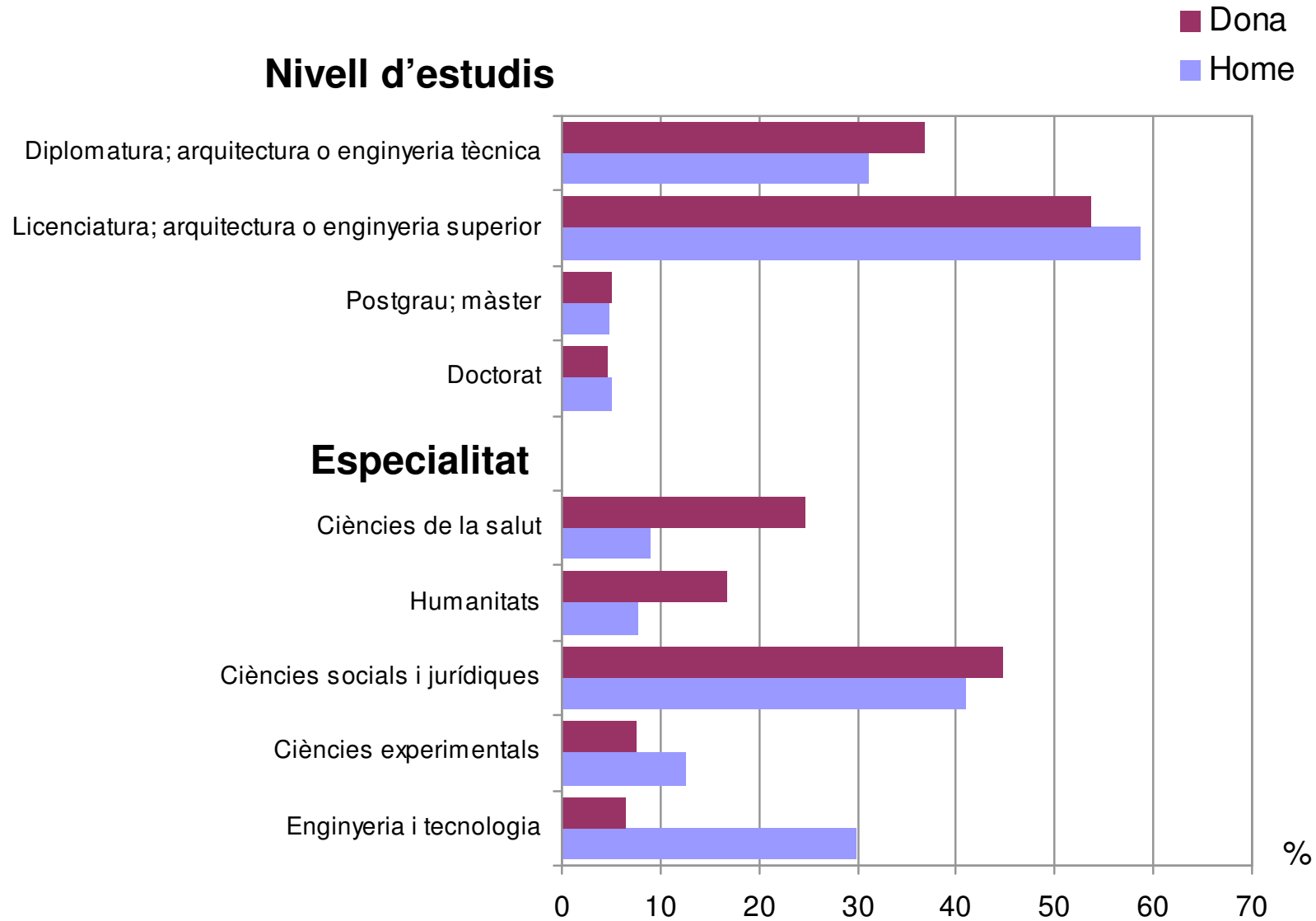
Descripció del perfil dels enquestats:

- Sociodemogràfic: edat, titulació i tipus d'estudis, situació familiar, treball domèstic i de cura de les persones
- Professional: sector, categoria, jornada, salari

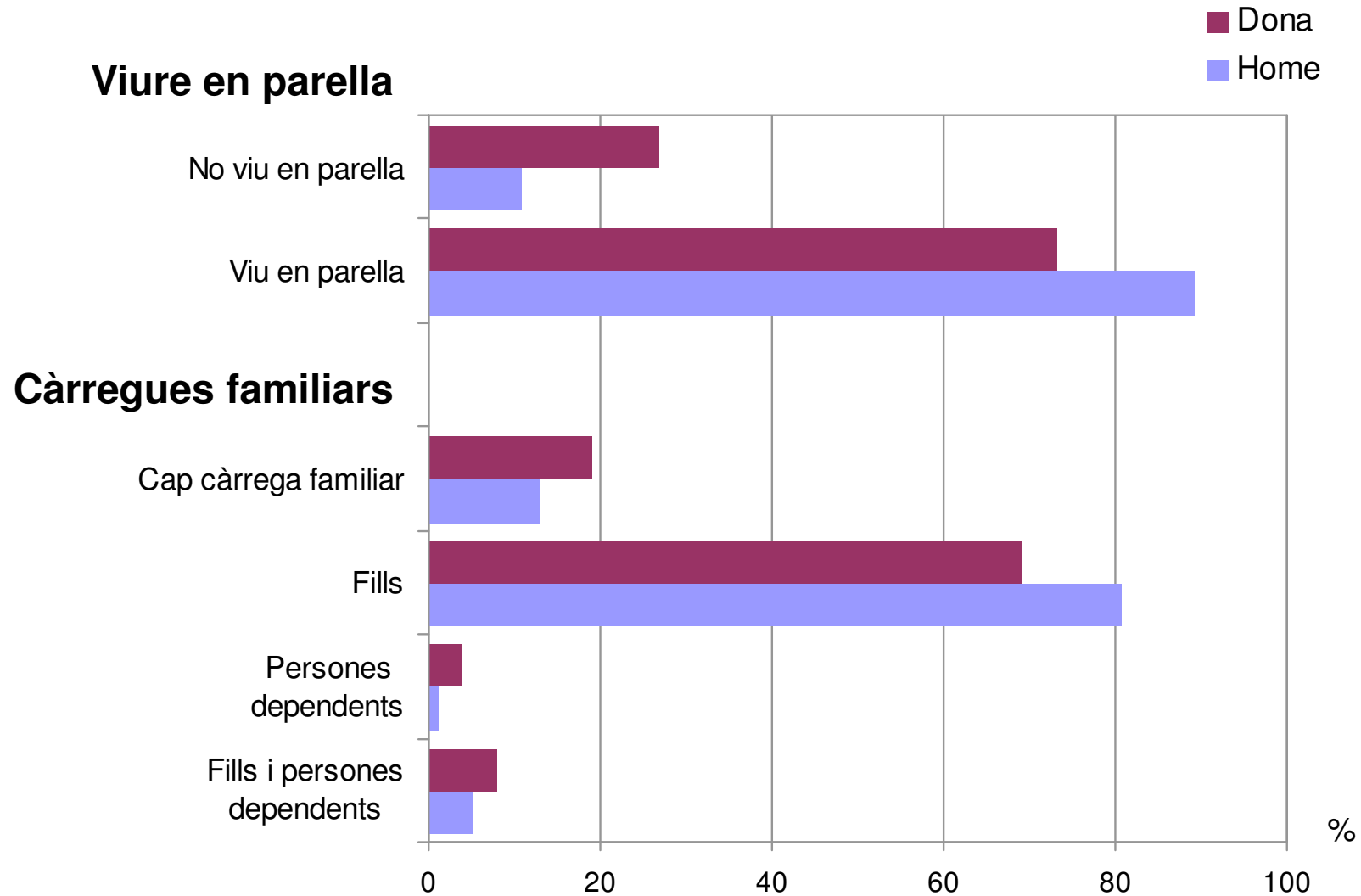
# Perfil sociodemogràfic - Edat



# Perfil sociodemogràfic - Estudis



# Perfil sociodemogràfic – Situació familiar

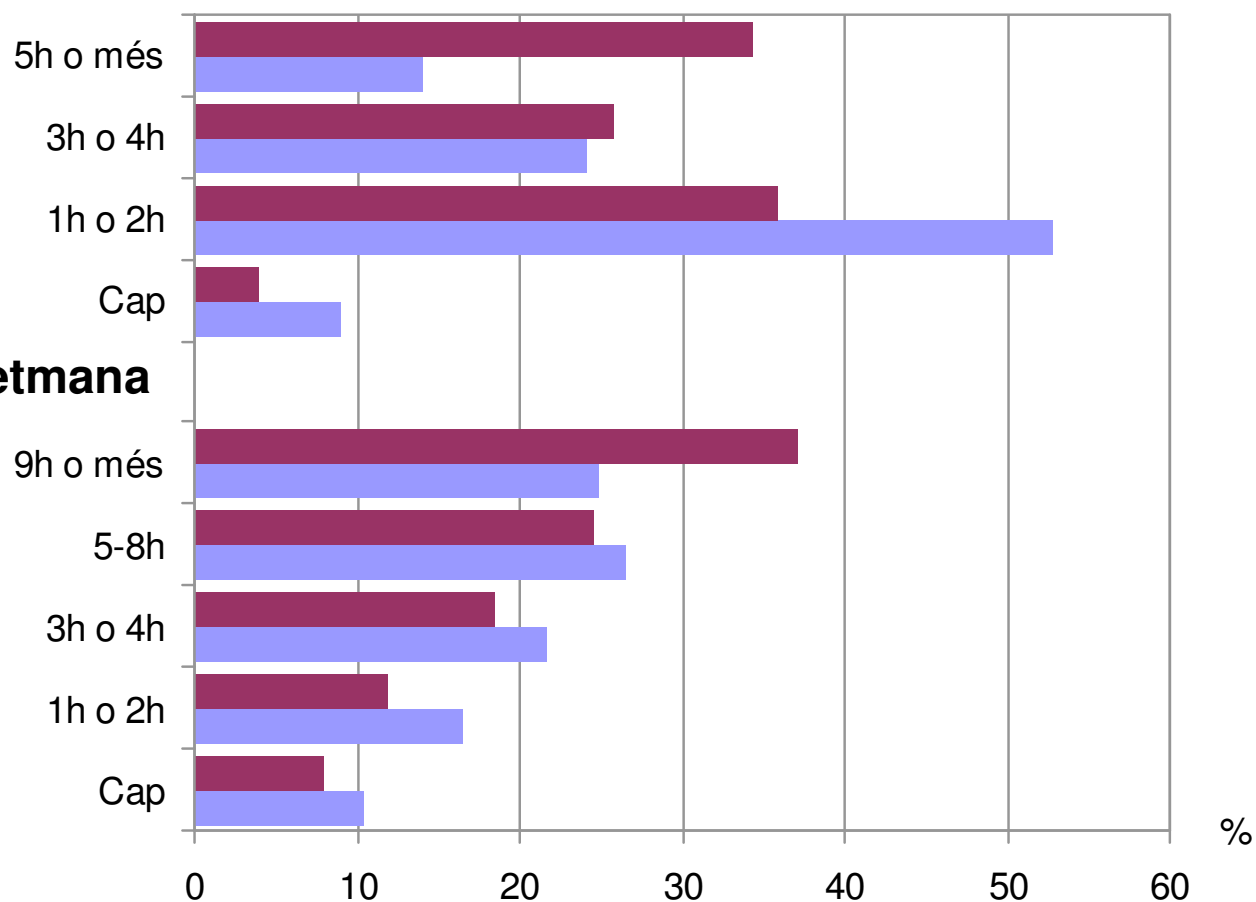




# Perfil sociodemogràfic – Treball domèstic i de cura de les persones

## Dia entre setmana

■ Dona  
■ Home

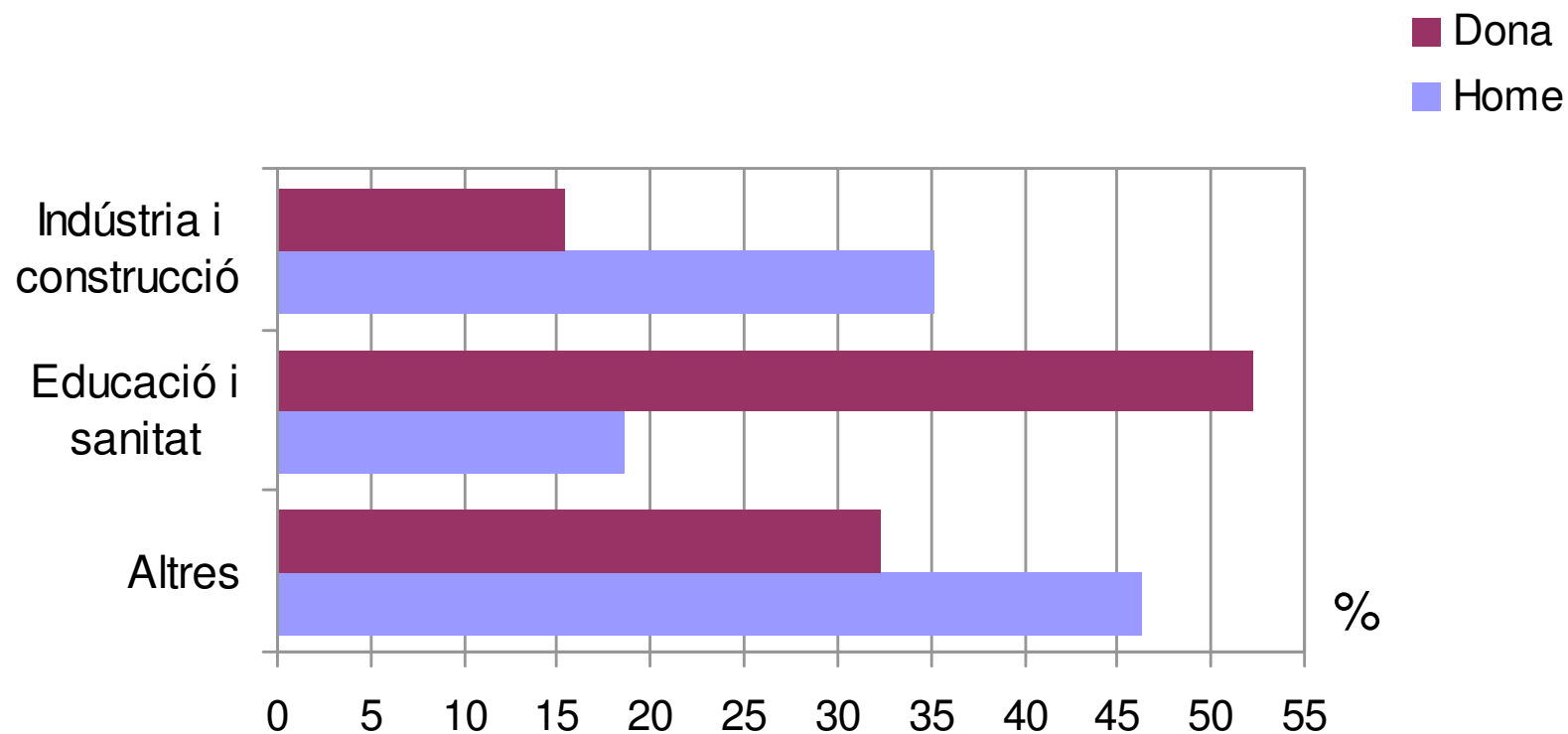




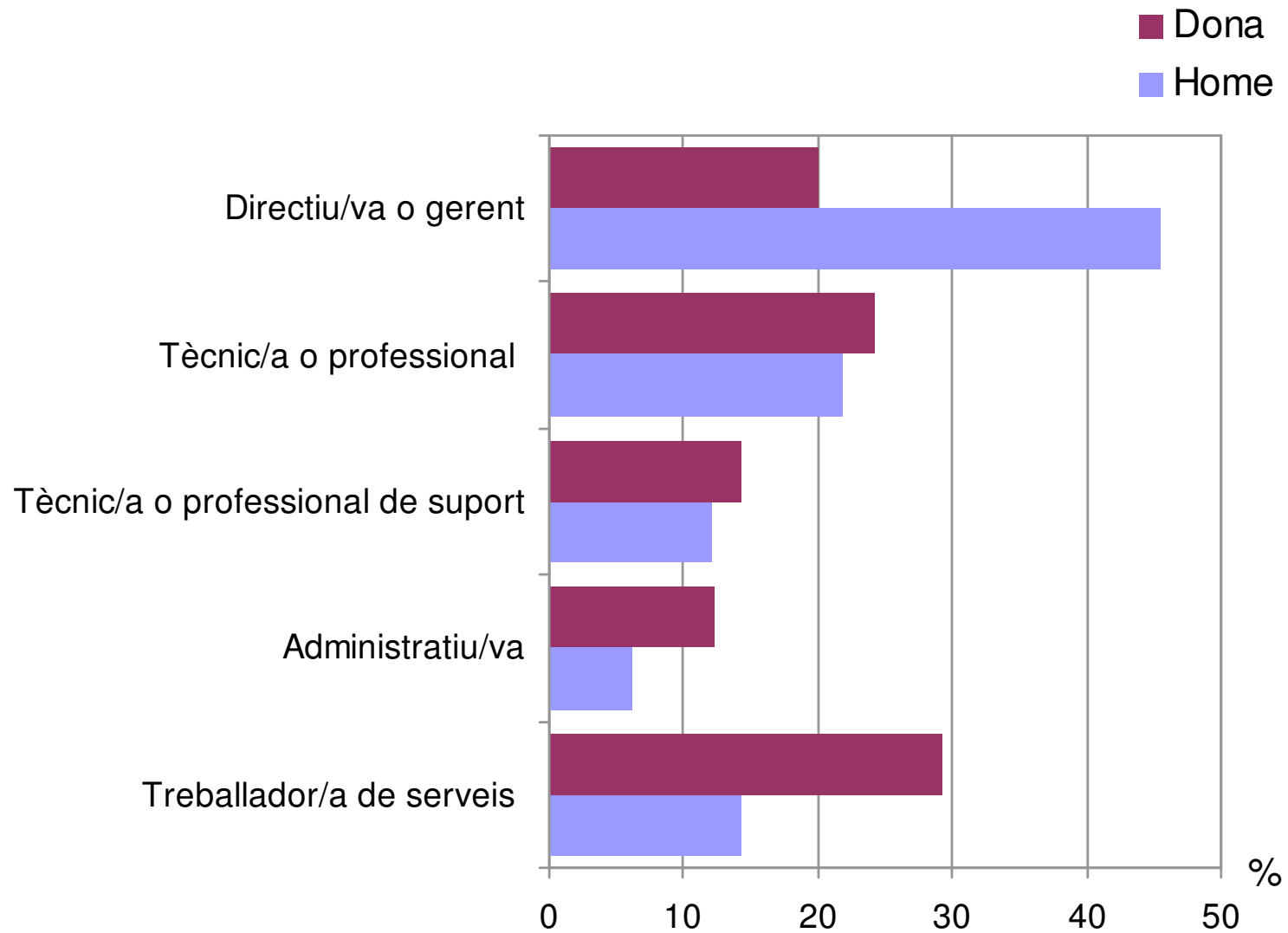
## Perfil sociodemogràfic

- **Edat i estudis:** Les dones són més joves que els homes. No hi ha cap diferència pel que fa al nivell d'estudis, però sí en quant a l'especialitat: Les ciències de la salut i les humanitats són especialitats molt feminitzades i les ciències experimentals i sobretot les enginyeries són estudis molt masculinitzats.
- **Situació familiar:** similar, tot i que amb certes diferències. Un percentatge més elevat de dones no viu en parella i no té cap càrrega familiar
- **Treball domèstic i de cura de les persones:** Grans diferències. Les dones continuen fent-se càrrec de la major part d'aquest treball

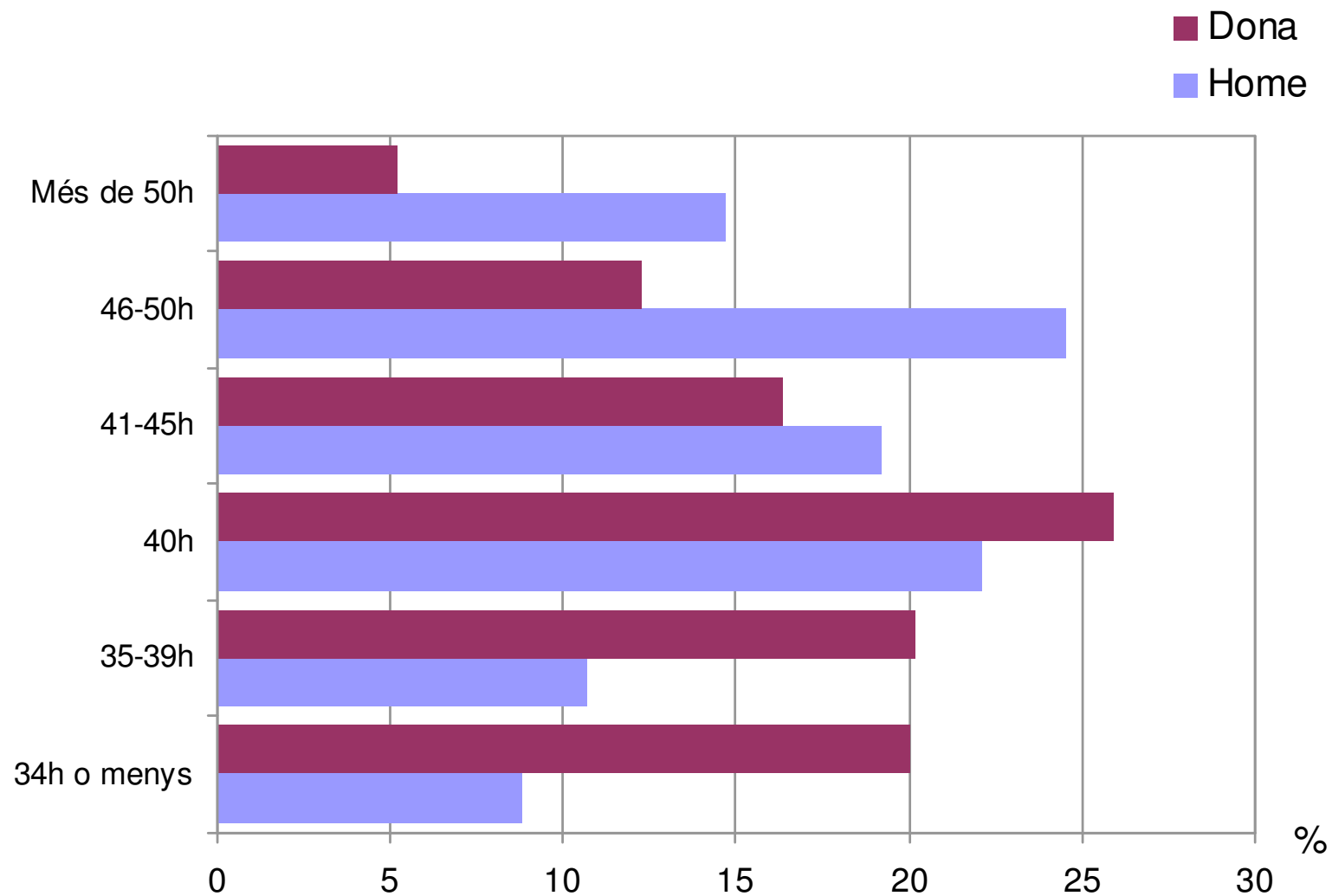
# Perfil professional - Sector



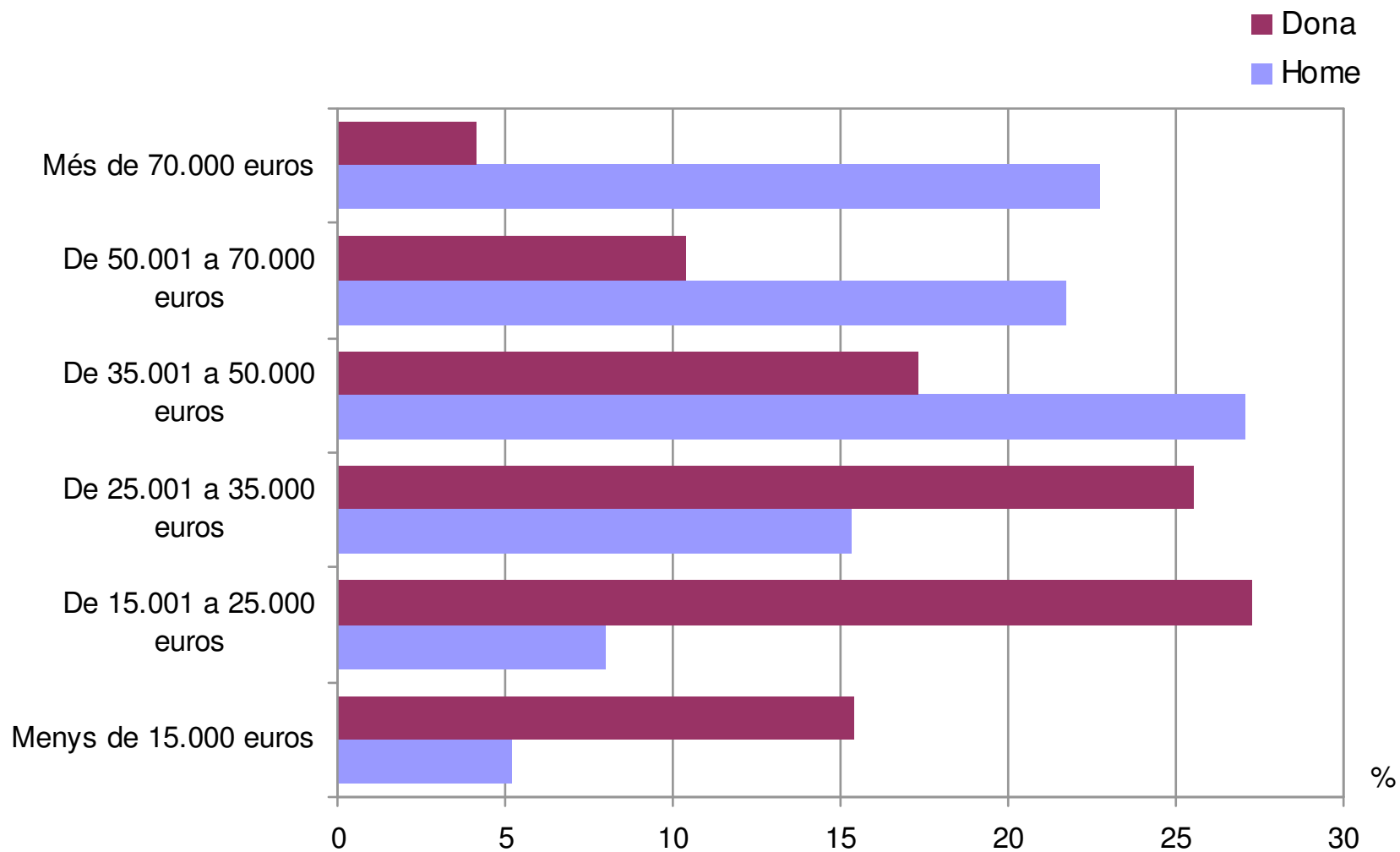
# Perfil professional - Categoria



# Perfil profesional – Jornada habitual



# Perfil professional – Salari





## Perfil professional

- **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
- **Categoria:** 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.



# Resultats

## ■ PERFIL DELS ENQUESTATS

- Perfil sociodemogràfic
- Perfil professional

## ■ ANÀLISI DE DADES

- Permanència a l'empresa
- Temps de treball i mobilitat
- Discriminació subtil
- Sostre de vidre

Tècniques d'anàlisi estadística més complexes: Regressió logística

Objectiu: esbrinar fins a quin punt les diferències entre homes i dones es confirmen quan es tenen en compte les diferències en termes d'edat, categoria, etc.

A igualtat de condicions en edat, categoria, etc, hi ha diferències de gènere?

Factors de control:

- 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)



# Permanència en la mitjana/gran empresa privada

65% per homes i dones

Continua treballant en empresa de 50 o més treballadors

	Sign.	e <sup>βi</sup>
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	



## Permanència en la mitjana/gran empresa privada

- Només un percentatge relativament baix (65%) dels enquestats continua treballant en aquest tipus d'empresa. El percentatge és similar per homes i dones
- Amb independència d'altres factors:
  - No hi ha cap biaix de gènere
  - Les persones amb una jornada habitual molt llarga són molt més proclius a abandonar aquest tipus d'empresa que la resta
- 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

# Temps de treball i mobilitat

50% homes  
69% dones

Treballa habitualment 40h o menys a la setmana

	Sign.	$e^{\beta_i}$
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	
Negelkerke R square	0.218	

# Temps de treball i mobilitat

Ha agafat alguna excedència al llarg de la seva vida professional

9% homes  
22% dones

	Sign.	$e^{\beta_i}$
Sexe (ref.: Home)	0.001	2.107
Edat (ref.: 45-54 anys)	n.s.	-
Categoria (ref: Directiu o gerent) Tècnic o professional Resta categories	n.s.	-
Sector (ref: Indústria i construcció)	0.041	
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	
Negelkerke R square	0.082	

# Temps de treball i mobilitat

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

33% homes  
16% dones

	Sign.	$e^{\beta_i}$
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	
Negelkerke R square	0.205	



## Temps de treball i mobilitat

- Restriccions de temps de treball i mobilitat més acusades entre les dones que no pas entre 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

# Discriminació subtil

33% homes  
21% dones

78% homes  
71% dones

Expectatives professionals	Li agradaria tenir un càrrec de directiu o gerent en el futur		Ha assolit o està assolint les seves expectatives professionals	
	Sign.	$e^{\beta_i}$	Sign.	$e^{\beta_i}$
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	
Nagelkerke R square	0.150		0.104	

# Discriminació subtil

9% homes  
20% dones

9% homes  
22% dones

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.	$e^{\beta_i}$	Sign.	$e^{\beta_i}$
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	
Negelkerke R square	0.082		0.095	



## Discriminació subtil

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

11% homes  
22% dones

	Sign.	$e^{\beta_i}$
Sexe (ref.: Home)	0.000	3.428
Edat (ref.: 45-54 anys)	n.s.	-
Categoria (ref: Directiu o gerent)	n.s.	-
Tècnic o professional		
Resta categories		
Sector (ref: Indústria i construcció)	0.001	
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	

## Discriminació subtil

11% homes  
22% dones

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 de selecció formal	1.6	2.6
No qualificació o experiència necessària	6.6	2.6
Altres	8.2	7.0
Total	100.0	100.0



## Discriminació subtil

- Hi ha obstacles subtils a la carrera professional de les dones, no directament relacionats amb les restriccions de temps de treball i mobilitat vinculades a la conciliació
- 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
- Quan s'analitzen els factors de discriminació, la majoria de dones fa referència al gènere, mentre els homes fan principalment referència al nepotisme



## Sostre de vidre

- La carrera professional de les dones topa amb un 'sostre de vidre': un conjunt d'obstacles poc visibles i subtils, que descoratja o frena el desenvolupament professional.
- Les dones tenen menys possibilitats d'arribar a posicions directives o gerents i gaudeixen d'un salari significativament inferior, amb independència de la jornada habitual, de les càrregues familiars i d'altres factors.

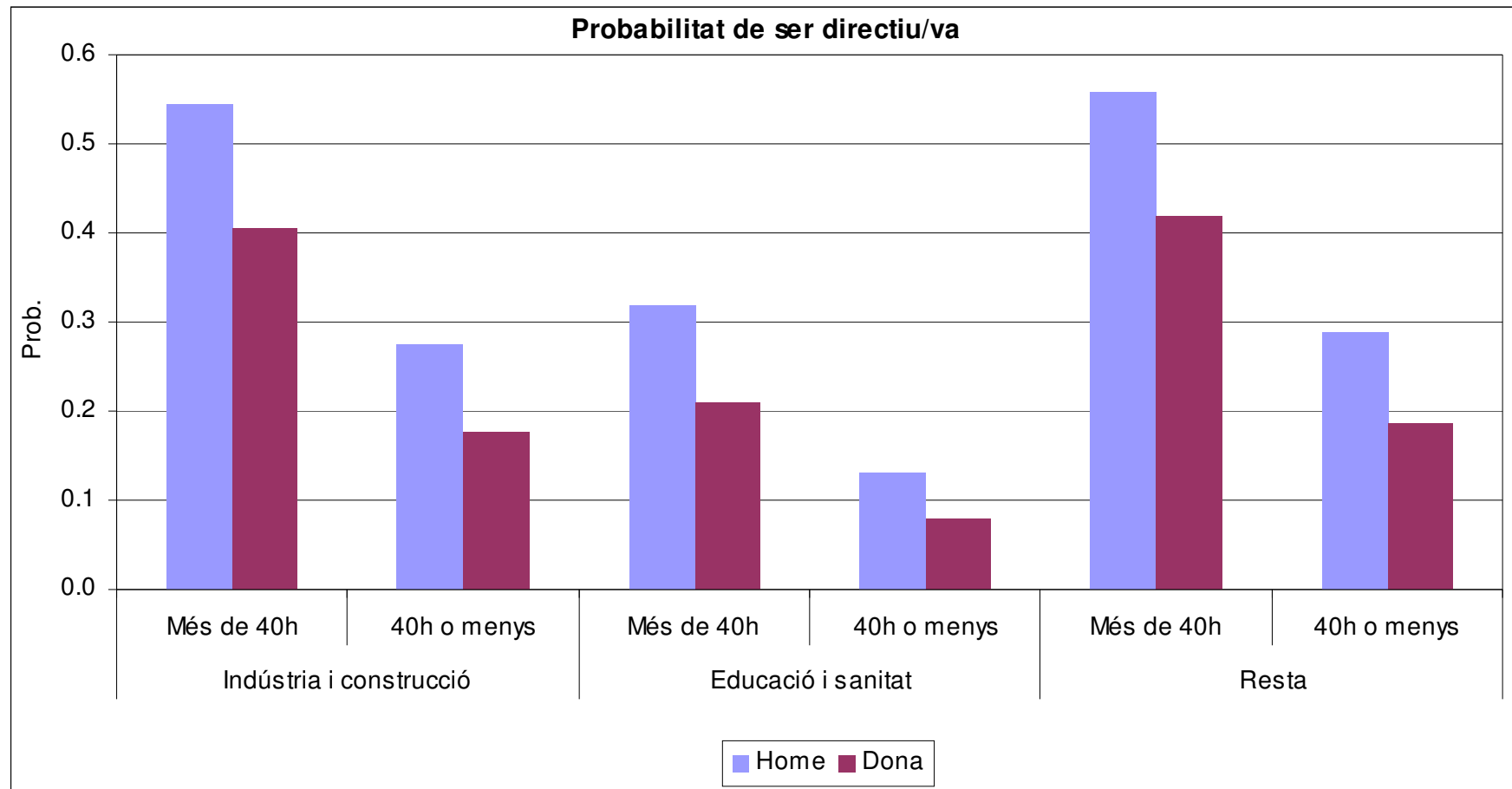
# Sostre de vidre – Categoria

41% homes  
19% dones

És directiu/va o gerent

	Sign.	$e^{\beta_i}$
Sexe (ref.: Home)	0.002	0.575
Edat (ref.: 45-54 anys)	n.s.	-
Sector (ref: Industria i construcció)	0.000	
Educació i Sanitat	0.000	0.397
Altres sectors	0.526	1.139
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	
Negelkerke R square	0.218	

# Sostre de vidre – Categoria



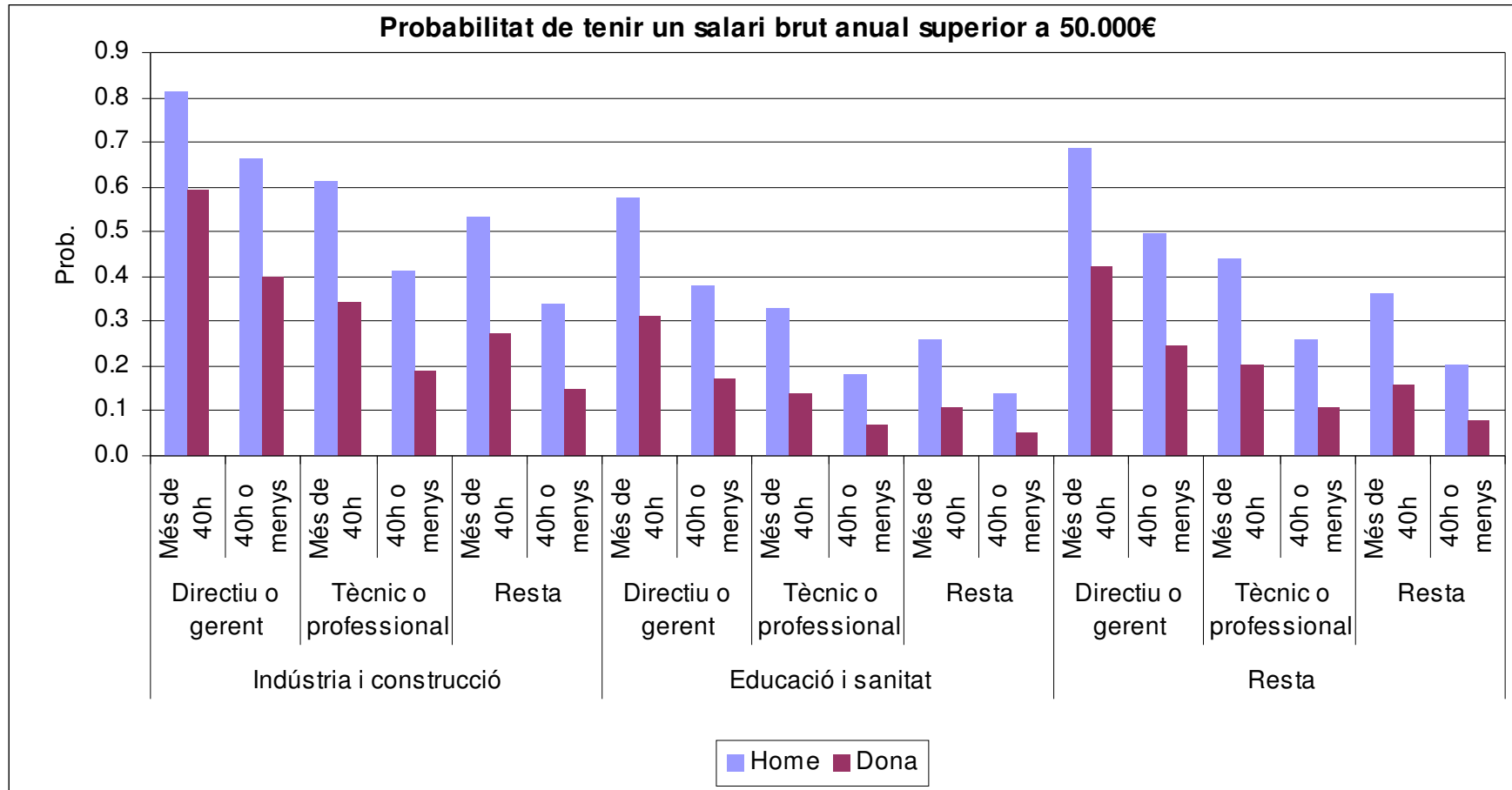
# Sostre de vidre – Salari

44% homes  
16% dones

Salari brut anual superior a 50.000€

	Sign.	$e^{\beta_i}$
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: Industria 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	

# Sostre de vidre – Salari







## Conclusions

- Crida d'atenció al món empresarial
- La desigualtat entre homes i dones es un fet social, però això no vol dir que sigui aliè a l'empresa
- El estereotips i prejudicis de gènere son també presents entre les pràctiques empresarials i les empreses han de doblar esforços per eradicar-los