

# Les sortides professionals del Grau en AdE i GI de l'ESCSE des d'una perspectiva de gènere

Nom de l'estudiant: Andrea Garcia Beltran

Nom del les tutores: Patricia Crespo i Aina Fernandez

28 de juny de 2020

## MEMÒRIA DEL TREBALL FINAL DE GRAU

---

**Curs: 2019 - 2020**

**Estudis: Grau en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació**



## **Resum**

La incorporació de la perspectiva de gènere es considera una eina per canviar les relacions de desigualtat i, en conseqüència, trobar l'equitat de gènere per garantir la igualtat d'oportunitats. En altres paraules, aquests estudis tenen com a objectiu mostrar a la societat evidències sobre les desigualtats entre els dos gèneres. D'aquesta manera, s'intenta comprendre les desigualtats socials que limiten les oportunitats i l'exercici ple dels drets de les persones – en especial de les dones – fruit dels rols i estereotips preestablerts (Prentice & Carranza, 2002).

En aquest cas, es realitza un estudi amb perspectiva de gènere en el Grau en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació (AdE i GI) de l'Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa (ESCSE), un dels graus on les seves sortides professionals es troben més estereotips o rols de gènere (Eagly & Karau, 2002).

En el present estudi de gènere s'estudia la situació actual dels graduats i graduades en AdE i GI de l'ESCSE des del 2013 fins l'any 2019 mitjançant diferents eines metodològiques. Encara que es troben diferències entre la situació actual dels graduats i graduades segons el seu gènere, cap d'aquestes situacions és estadísticament significativa per afirmar que existeix una discriminació salarial per raó de gènere. No obstant això, existeixen altres variables que influeixen els ingressos mensuals – com és el cas de la sortida professional escollida – mostrant una relació estadísticament significativa amb el gènere del graduat o graduada.

## **Resumen**

La incorporación de la perspectiva de género se considera una herramienta para cambiar las relaciones de desigualdad y, en consecuencia, encontrar la equidad de género y así garantizar la igualdad de oportunidades. En otras palabras, estos estudios tienen como objetivo mostrar a la sociedad evidencias sobre las desigualdades entre los dos géneros. De este modo, se intenta comprender las desigualdades sociales que limitan las oportunidades y el ejercicio pleno de los derechos de las personas – en especial de las mujeres – fruto de los roles y estereotipos preestablecidos (Prentice & Carranza, 2002).

En este caso, se realiza un estudio con perspectiva de género en el Grado en Administración de Empresas y Gestión de la Innovación (AdE i GI) de la Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa (ESCSE), uno de los grados donde sus salidas profesionales se encuentran más estereotipos o roles de género (Eagly & Karau, 2002).

En el presente estudio se estudia la situación actual de los graduados en AdE y GI de la ESCSE desde 2013 hasta el año 2019. Aunque se encuentran diferencias entre la situación actual de los graduados y graduadas según su género, ninguna de estas situaciones es estadísticamente significativa para afirmar que existe una discriminación salarial por razón de género. No obstante, existen otras variables que influyen en los ingresos mensuales – como es el caso de la salida profesional elegida – mostrando una relación estadísticamente significativa con el género del graduado o graduada.

### **Abstract**

The incorporation of the gender perspective is a tool to change the relations of inequality to guarantee the equality of opportunities between the two genders, so these studies aim to show evidences of the inequalities between the two genders resulting from the roles and the stereotypes (Prentice & Carranza, 2002).

This gender study is carried out in the Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació degree (AdE i GI) of Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa (ESCSE), one of the degrees where there are more stereotypes and role gender differences in their career opportunities (Eagly & Karau, 2002).

This study studies the current situation of graduates in AdE and GI of the ESCSE from 2013 to 2019. Although there are differences between the current situations of graduates according to gender, none of these situations is statistically significant to affirm that there is gender discrimination in wages. However, there are other variables that influence the income – such as the professional exit – showing a statistically significant relationship with the gender of the graduate.

## Índex

1. Introducció .....	7
2. Marc teòric .....	9
2.1. La perspectiva de gènere .....	9
2.2. El mercat laboral des d'una perspectiva de gènere .....	10
2.2.1. La bretxa salarial .....	10
2.2.2. Conciliació laboral .....	12
2.2.3. El "sostre de vidre" .....	13
2.3. Conclusions del marc teòric .....	14
3. Hipòtesis i objectius .....	16
4. Metodologia .....	17
4.1. Eines metodològiques .....	17
4.1.1. Enquesta .....	17
4.1.2. Focus Group .....	18
4.2. La mostra i les variables d'anàlisi .....	19
5. Tractament de dades .....	22
5.1. Preparació de dades .....	22
5.2. Tractament de dades quantitatives .....	22
5.3. Tractament de dades qualitatives .....	23
6. Resultats obtinguts .....	25
6.1. Anàlisi de l'enquesta .....	25
6.1.1. Estadística descriptiva .....	26
6.1.2. Test de validació d'hipòtesis .....	36
6.1.3. Anàlisi de regressió lineal .....	39
6.2. Anàlisi del Focus Group .....	47
7. Conclusions i línies de futur .....	53
8. Bibliografia .....	55
9. Annexes .....	58
9.1. Annex I: Enquesta .....	58
9.2. Annex II: Guió del Focus Group .....	65
9.3. Annex III: Transcripció del Focus Group .....	67

## **1. Introducció**

La discriminació per raó de gènere en diferents àmbits s'ha convertit en un tema de debat de gran rellevància en l'actualitat de la nostra societat. No va ser fins a principis del segle XX que les dones van començar a coordinar-se per lluitar contra la desigualtat per raó de gènere i la taxa de participació laboral femenina comença a augmentar de manera exponencial (Burnin, 2004).

Actualment, les persones de gènere femení representen el 49,59% de la població mundial, gairebé la meitat de la població respecte el 50,41% dels homes i, en conseqüència, la meitat del seu potencial o força de treball (Datos Banco Mundial, 2020). Segons les dades publicades per l'Eurostat, l'any 2018 a Espanya, el 34% de la població tenien formació en estudis catalogats com a terciaris de nivell 5 o superior segons la UNESCO (Eurostat, 2019). Les dades mostren que el percentatge de dones amb estudis terciaris – entre els nivells educatius més alts – és superior al dels homes, un 36,6% respecte el 31% en el cas dels homes.

No obstant això, existeix una diferència de més de 10 punts percentuals pel que fa a l'ocupació total de la població espanyola l'últim trimestre de l'any 2019, on l'ocupació dels homes amb estudis universitaris o superiors se situa en 64,24% respecte el 53,33% en el cas de les dones (INE, 2019).

Tanmateix, el Ministeri d'Economia i Competitivitat Espanyol defensa la incorporació de la perspectiva de gènere per “corregir la pèrdua de capital humà associada a la desigual incorporació de les dones i el seu desenvolupament professional tant en el sector públic com en el privat (...) Això implica la incorporació de la perspectiva de gènere en continguts de recerca científica, tècnica i d'innovació per a enriquir el procés creatiu i l'obtenció de resultats” (Ministerio de Economía y Competitividad Español, 2012). Per tant, els estudis amb perspectiva de gènere es consideren una eina per canviar les relacions de desigualtat i trobar l'equitat per garantir la igualtat d'oportunitats entre els dos gèneres que componen la societat, en altres paraules, aquests estudis tenen com a objectiu mostrar a la societat evidències sobre les desigualtats entre els dos gèneres.

Els estudis amb perspectiva de gènere permeten comprendre les desigualtats socials que limiten les oportunitats i l'exercici ple dels drets de les persones, en especial de les dones. Aquestes desigualtats socials són fruit dels rols i estereotips preestablerts per

la societat i del rol de l'home en el sistema patriarcal. Per tant, les desigualtats per raó de gènere s'expliquen per les relacions de poder i el lloc que les dones ocupen en la societat (Prentice & Carranza., 2002). La perspectiva de gènere ha estat enriquida gràcies al feminisme i moviments de les dones que han denunciat les desigualtats de les quals son objecte i reivindicat el reconeixement i exercici dels seus drets.

Com a dona i futura graduada en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació – en endavant AdE i GI – resulta interessant estudiar les possibles situacions a les quals s'enfronten els graduats i graduades i a les que es poden enfrontar els estudiants i futurs professionals d'aquest àmbit des d'una perspectiva de gènere. Per acotar i contextualitzar aquesta investigació s'ha decidit escollir l'Escola Superior de Ciències Socials i de l'Empresa – en endavant ESCSE – com a objecte d'estudi, centre adscrit a la Universitat Pompeu Fabra on es cursa el grau d'AdE i GI a la ciutat de Mataró. L'estudi és realitzat des del febrer de 2020 fins l'abril del mateix any.

Resulta interessant fer aquest estudi amb perspectiva de gènere en el Grau d'AdE i GI ja que és un Grau bastant homogeni respecte a la proporció d'homes i dones matriculats – segons l'anuari de 2019 de l'Institut Nacional d'Estadística, on mostra que les dones representen un 59,8% del total d'alumnes matriculats en Graus de Ciències Socials i Jurídiques. D'altra banda, és un dels graus on a les seves sortides professionals trobem més estereotips o rols de gènere (Eagly & Karau, 2002).

És per aquest motiu que es vol estudiar quina és la situació actual dels graduats i graduades en AdE i GI i comprovar si també existeixen bretxes de gènere entre professionals d'aquest grau universitari.

En aquest estudi es tractaran i s'investigaran les diferents situacions on es podrien trobar biaixos per gènere i, es comprovarà, si les graduades en AdE i GI de l'ESCSE des del 2013 fins l'any 2019 han patit aquest tipus de discriminació laboral per la seva condició de gènere. No obstant això, aquest estudi no només es basarà en dades quantitatives, sinó que també tindran una gran rellevància les dades qualitatives que s'obtinguin a partir d'experiències i característiques personals dels graduats i graduades en AdE i GI.



## **2. Marc teòric**

Tal com s'ha especificat en l'anterior apartat, els estudis amb perspectiva de gènere permeten comprendre les desigualtats socials que limiten les oportunitats i l'exercici ple dels drets de les persones, en especial de les dones. A continuació es realitza la revisió de la literatura per la confecció del marc teòric.

El marc teòric està compost per dos grans seccions, d'una banda es presenta la perspectiva de gènere en els estudis de Ciències Socials i, d'altra banda, es realitza una revisió de la literatura sobre el mercat laboral des d'aquesta perspectiva.

### **2.1. La perspectiva de gènere**

La perspectiva de gènere ha estat introduïda a les Ciències Socials com una categoria d'anàlisi que ha permès qüestionar els valors de la societat i les creences en relacions entre sexes.

Robert Stoller argumenta en el seu estudi que el gènere és establert per la societat i té com a finalitat explicar el comportament dels homes i les dones definint-los com masculins o femenins. D'altra banda, les feministes nord-americanes van desenvolupar el concepte de gènere per lluitar contra les desigualtats de les quals eren víctimes, i així, explicar i denunciar les relacions de poder i subordinació entre els sexes (Stoller, 1968)

L'any 1995 es va establir els gèneres com els papers socials construïts per a homes i per a dones depenent del context socioeconòmic, polític i cultural en funció de l'edat, la classe, la raça i l'ètnia de les persones. També es va decidir incorporar la perspectiva de gènere com "el procés d'avaluació de les conseqüències pels homes i dones de qualsevol activitat, sector i nivell (...) l'objectiu final és aconseguir la igualtat entre els gèneres" (UN Women, 1995).

D'altra banda, és important diferenciar el gènere dels estereotips. Luisa Antolín defineix els estereotips com "aquelles qualitats, rols, actituds i valors atribuïts a les dones i els homes pel seu sexe biològic". La mateixa autora també defensa que aquests estereotips en un lloc de feina porten a un comportament discriminatori i, gràcies als estudis de gènere, es vol evitar que aquestes situacions de desigualtat es perpetuïn (Antolín, 2003). Eagly & Karau (2002) defensen que la societat accepta de manera menys favorable les dones que ocupen papers de líder ja que aquest rol és

atribuït als homes. Per tant, les dones es troben davant d'una situació més difícil que els homes a l'hora d'assolir l'èxit en els rols de lideratge.

Cal destacar que, inclús en les organitzacions cooperatives – on un dels valors fonamentals és la igualtat de gènere – diversos autors defensen que “independentment dels percentatges de dones treballadores que presentin aquestes organitzacions, continuen estant dirigides per homes” (Esteban, Gargallo, & Pérez, 2016, p. 70).

## **2.2. El mercat laboral des d'una perspectiva de gènere**

A continuació es divideix la revisió de la literatura del mercat laboral des d'una perspectiva de gènere en diferents apartats que guiaran la realització d'aquest estudi. Es tractaran tres conceptes fonamentals: la bretxa salarial, la conciliació laboral i el “sostre de vidre”.

### **2.2.1. La bretxa salarial**

Es parla de discriminació laboral quan dos individus amb capacitats laborals i productives similars són tractats de manera diferent per la seva condició de gènere, raça, orientació sexual, edat o nacionalitat (Arrow, 1973).

Segons un estudi realitzat l'any 2016, la bretxa salarial “mesura la diferència, en percentatge, entre el salari mig masculí i el femení”. No obstant això, no totes les diferències salarials són discriminació de gènere, ja que aquestes diferències poden ser degudes a altres factors. Per tant, es considera discriminació salarial quan aquestes diferències no poden ser explicades per característiques objectives (Vega, Santero, Castro, & Gómez, 2016).

Les dones representen els llocs de feina amb remuneracions i productivitat més baixes encara havent igualat, o inclús superat, el nivell educatiu dels homes (Buedo, 2015). Johannesen-Schmidt & Eagly (2002) i Eagly & Carli (2003) també demostren en els seus estudis que les dones contractades reben salaris inferiors als homes en els mateixos càrrecs.

Un estudi realitzat a la Universitat d'Oviedo l'any 2014 mostra que els homes i les dones tenen preferències professionals diferents en el cas dels graduats i graduades en estudis científics-tecnològics. És a dir, es defensa la influència del gènere en la

sortida professional escollida pels estudiants. En aquest cas, els homes acostumen a decantar-se per l'enginyeria com a sortida professional, mentre que les dones – que han cursat els mateixos estudis – opten per dedicar-se a la gestió i a l'anàlisi de les diferents ciències com a sortida professional (Fernández, Hernández, & Rodríguez, 2014).

D'altra banda, un estudi recentment realitzat per la Fundación BBVA & IVIE afirma que “a mesura que s'igualava la presència d'homes i dones en les diferents professions, disminueixen les diferències salarials”. El mateix estudi mostra que, actualment, més de la meitat dels estudiants universitaris són dones. L'estudi mostra que les dones accedeixen a la universitat més preparades, finalitzen els seus estudis en menor temps que els homes i també obtenen millors resultats durant la seva etapa universitària. No obstant això, aquest millor rendiment acadèmic no és reconegut pel mercat laboral. Les graduades universitàries presenten una menor estabilitat laboral – ja que el 46% de les dones universitàries té un contracte indefinit quatre anys després de graduar-se, respecte el 60% dels homes amb la mateixa formació – i una diferència de més d'11 punts respecte al percentatge d'homes i dones graduades amb jornades laborals a temps complet – el 85,8% dels homes gaudeix de jornades a temps complet respecte el 74,3% de les dones. L'estudi també defensa que les dones graduades cobren un 9,5% menys que els homes graduats a gairebé tots els àmbits d'estudi universitaris (Fundación BBVA & IVIE, 2019).

Ferrant & Kolev (2019) demostren una relació negativa entre el PIB d'un país i la discriminació per raó de gènere degut a la pèrdua de talent i la falta d'incentius del grup discriminat. Altres autors també argumenten que la discriminació de gènere impedeix el creixement econòmic, com són Kalsen & Lamana (2009) o la OCDE (2012) que defensa que una major igualtat de gènere en l'àmbit educatiu – així com el trencament amb els rols preestablerts des de l'escola respecte als camps d'estudi que perpetuen els gèneres – genera un efecte significatiu en el creixement econòmic d'un país. El mateix estudi demostra que les empreses que són propietat de dones emprenedores fan una contribució clau als ingressos familiars i al creixement econòmic del país on realitzen la seva activitat. No obstant, aquestes dones emprenedores reben uns ingressos entre el 30 i el 40% inferiors al dels homes emprenedors.

Encara que alguns autors defensen que la bretxa laboral està començant a reduir-se als països europeus, la manera de mesurar aquesta discriminació laboral no té en compte altres aspectes com la cultura o l'economia de cada país. És per aquest motiu que cal encabir cada estudi dins del seu context social, econòmic i cultural (Castellano & Rocca, 2014).

### **2.2.2. Conciliació laboral**

La Teoria del Rol (Kahn, Wolfe, Quin, & Snoek, 1964) defensa que existeix un conflicte entre les expectatives associades als diferents rols de la societat i aquest fet implica efectes negatius en el benestar personal. Murillo afegeix que la dona entén la seva vida privada com “un conjunt de pràctiques afectives i materials orientades a la cura i atenció dels altres” (Murillo, 1996, p. 11-12).

Un element bàsic per entendre les desigualtats per raó de gènere és la divisió del treball, on les dones han d'encarregar-se de la vida domèstica i els homes són incentivats a participar en el mercat laboral, en la política o l'economia. La divisió del treball és una de les barreres més difícils de superar per les dones – encara que és realment urgent perquè les dones puguin exercir plenament els seus drets. L'ONU exposa que la igualtat entre homes i dones és una condició necessària per al desenvolupament dels països.

Segons un estudi realitzat per Central Statistics Office “les dones casades, històricament i globalment, han sigut menys propenses que qualsevol altre grup a dedicar-se al món laboral”. D'altra banda, l'estudi també mostra que la presència de fills – en particular en edat preescolar – afecta de manera considerable la taxa de participació de les dones d'entre 20 a 44 anys. Altrament, aquest fet no afecta de manera directa en la taxa de participació dels homes. (Central Statistics Office, 2008, p. 16-29). Segons l'informe realitzat l'any 2013 per l'Institut de la Dona, les dones dediquen gairebé dues hores diàries més al conjunt d'activitats i responsabilitats de la llar i la família que els homes (Instituto de la Mujer, 2013).

Encara que la taxa de dones emprenedores ha augmentat en els darrers anys, les dones són menys propenses a crear la seva pròpia empresa (Koellinger, Minniti, & Schade, 2013) ja que les dones presenten una aversió al risc superior als homes (Dohmen et al., 2011). També és interessant destacar que els motius que porten als homes i les dones a emprendre tenen orígens diferents. D'una banda, els homes es

veuen motivats per aconseguir rendiments econòmics superiors i, d'altra banda, les dones busquen flexibilitat per aconseguir una millor conciliació entre la seva vida laboral i familiar (Parker, 2009).

### **2.2.3. El “sostre de vidre”**

El “sostre de vidre” és un concepte introduït a l'economia i la sociologia en els darrers anys que fa referència al treball femení, en concret a les dones que a mitjans dels anys 80 es van preguntar per què les dones no ocupaven els llocs més alts de les jerarquies ocupacionals (Burnin, 2004).

L'últim informe de l'Enquesta de la Població Activa del quart trimestre de l'any 2019 realitzat per l'INE mostra que les dones ocupen llocs de feina considerats de qualificació i responsabilitat inferior que els llocs de feina que ocupen els homes.

Els “sostres de vidre” són un tema de gran preocupació per la Organització Internacional del Treball – en endavant OIT – que l'any 2004 denúncia la representació d'homes en els alts càrrecs directius mentre les dones es centren en categories inferiors (International Institute for Democracy and Electoral Assistance, 2003). Eagly & Carli (2007) defensen que el sostre de vidre és cada cop més permeable, no obstant, encara és poc habitual que les dones ocupin llocs amb rols de poder elevat. Els homes han monopolitzat els alts càrrecs directius i, en concret, aquells que suposen un rol d'autoritat elevada.

Altres estudis com el d'Eagly & Karau (2002) mostren que les dones que ocupen alts càrrecs directius tenen menor responsabilitat que els seus companys homes que ocupen els mateixos càrrecs. També demostren que les dones tenen un repte més complex a l'hora de promocionar-se dins l'empresa. Segons les dades obtingudes per la Comissió Europea, l'any 2013 només el 14,3% dels membres dels Consells d'Administració de les grans empreses espanyoles eren dones, una dada molt per sota de la d'altres països nòrdics com Islàndia o Noruega, amb una representació del 48,8% i 41,9% respectivament (European Commission, 2013).

L'estudi realitzat per Humbert & Drew (2010) defensa que les dones són més propenses a emprendre si tenen un referent familiar que té la seva pròpia empresa. De la mateixa manera, Hoffmann, Junge, & Malchow-Moller (2015) afirmen que tenir pares emprenedors augmenta la probabilitat d'emprendre. No obstant, les dones es veuen més influenciades quan el referent emprenedor és la mare, mentre que els homes es

veuen més influenciats quan aquest és el pare. És per aquest motiu que Andersson & Hammarstedt (2011) argumenten que existeixen diferències de gènere en el món emprenedor a causa de l'escassa història de dones empresàries, el que provoca una proporció inferior d'emprenedores per falta de referents històrics.

Diversos autors defensen la participació activa de les dones en l'alta direcció de les empreses – “ja no en termes d'equitat i justícia social, sinó com a element competitiu” - i la necessitat d'incorporació de polítiques que gestionin i regulin l'equitat i diversitat de gènere dins l'empresa (Vega et al., 2016).

### **2.3. Conclusions del marc teòric**

La perspectiva de gènere permet explicar i donar evidències de la situació patriarcal actual derivada dels rols i estereotips preestablerts, així com el paper que històricament han representat els homes i les dones en la societat. L'objectiu de realitzar aquest tipus d'estudis en les Ciències Socials és evidenciar les desigualtats i evitar que es perpetuïn. D'aquesta manera, la perspectiva de gènere ha estat introduïda a les Ciències Socials com una categoria d'anàlisi que permet qüestionar els valors de la societat.

Encara que les dones han igualat, o inclús superat en alguns casos, el nivell educatiu dels homes, encara representen els llocs de feina amb les remuneracions més baixes i de productivitat inferior. Un dels principals motius pels quals existeixen aquestes relacions de desigualtat és pels rols i els estereotips preestablerts que, en el cas d'un lloc de feina, porten a un comportament discriminatori on les dones es troben davant majors dificultats que els homes a l'hora d'assolir l'èxit en rols de lideratge.

La bretxa salarial mesura la diferència entre el salari mig femení i el masculí. Quan existeix una diferència estadísticament significativa que no és deguda a cap valor objectiu és considerada discriminació salarial. De la mateixa manera, diversos estudis demostren que les dones amb estudis universitaris mostren major inestabilitat laboral que els homes, amb dificultats per aconseguir contractes indefinits i jornades laborals a temps complet. Per últim, cal destacar que estudis defensen que les dones – encara havent igualat o inclús superat el nivell educatiu dels homes – ocupen els llocs de feina amb responsabilitat i remuneracions més baixes.

Cal destacar que diversos autors defensen l'existència d'una relació negativa entre la discriminació per raó de gènere i el creixement econòmic d'un país. És per aquest motiu que també es defensa la participació activa de les dones en l'alta direcció de les empreses com a element competitiu.

Per últim, la divisió del treball és una de les barreres més difícils de superar per les dones. Històricament, les dones han pres el rol de cuidadores, fet que encara afecta de manera considerable a la taxa de participació de les dones amb fills. No obstant això, aquest fet no afecta de manera directa en la taxa de participació dels homes amb fills.

Com s'ha especificat anteriorment, aquest estudi es basarà en estudiar si existeixen bretxes per raó de gènere en el mercat laboral dels graduats i graduades en AdE i GI de l'ESCSE amb l'objectiu de, si és el cas, evidenciar-les i evitar la seva perpetuïtat.

### **3. Hipòtesis i objectius**

Després de la revisió de la literatura i la recerca dels antecedents mitjançant el marc teòric, es plantegen les preguntes a partir de les quals es guiarà aquesta investigació:

- Les graduades en AdE i GI han patit discriminació salarial per raó de gènere?
- Influeix de manera diferent el context familiar segons el gènere dels graduats?
- Els graduats i graduades tenen les mateixes oportunitats pel que fa a la inserció laboral?
- Hi ha discriminació en la jerarquia empresarial segons el gènere del graduat?
- Els graduats en AdE i GI s'han trobat davant de llocs de feina cultural i socialment “de dones” i “d'homes”?

En conseqüència a les preguntes anteriors sorgeixen les hipòtesis que es testejaran amb aquest estudi de gènere:

- **H1.** Les dones graduades en AdE i GI tenen salaris inferiors que els homes.
- **H2.** El context familiar afecta de manera més directa en la carrera professional de les dones graduades que en la dels homes graduats.
- **H3.** Hi ha llocs de feina masculinitzats i llocs de feina feminitzats.

A partir de les hipòtesis anteriors, es planteja l'objectiu principal que dóna títol a aquesta investigació: “Comprovar si existeixen diferències en les sortides professionals dels graduats en AdE i GI segons el gènere”.

Amb la realització d'aquest estudi s'esperen obtenir uns resultats que aportin informació a altres estudis de gènere i permetin conscienciar la societat amb evidències en el cas que es trobin discriminacions per raó de gènere.



## **4. Metodologia**

Per la realització d'aquest estudi es durà a terme una metodologia quantitativa per la recopilació de dades que seran contrastades amb una metodologia qualitativa.

A continuació es mostren les dues metodologies previstes – quantitativa i qualitativa – per respondre a les hipòtesis plantejades en l'apartat anterior. En tot cas, cal destacar que la proposta de valor d'aquest estudi és la creació d'una base de dades i el seu posterior tractament de les dades amb una perspectiva de gènere.

### **4.1. Eines metodològiques**

Seguidament es detallen les dues eines metodològiques – l'enquesta i el Focus Group – que seran utilitzades per la recollida de dades d'aquesta investigació. Tant les dades qualitatives com quantitatives seran recollides des de febrer fins l'abril de 2020.

#### **4.1.1. Enquesta**

Una de les metodologies que s'utilitzaran per obtenir les dades necessàries serà la realització d'una enquesta a graduats i graduades en AdE i GI des de la primera promoció (2009 – 2013) fins l'última (2015 – 2019) a partir d'un qüestionari estructurat de preguntes tancades (Casas, García, & González Aguilar, 2006). L'enquesta que hauran de respondre els graduats i graduades en AdE i GI està basada en l'Enquesta de Població Activa – en endavant EPA – realitzada trimestralment per l'Institut Nacional d'Estadística – en endavant INE – des de l'any 2005. L'objectiu d'utilitzar enquestes de fonts oficials és evitar produir errors a l'hora de formular preguntes inadequades.

Una enquesta permet obtenir dades directament de la població a estudiar aplicant una sèrie de preguntes prèviament estructurades – el qüestionari – i presentades de la mateixa forma a totes les persones que formen part de la mostra. Les enquestes són molt utilitzades als estudis de Ciències Socials degut a la seva versatilitat i adaptabilitat a tot tipus d'estudi que permet avaluar aspectes tant aspectes quantitius com qualitius (Martínez, 2002). Aquesta eina metodològica permet evidenciar fets que difícilment es poden aconseguir amb altres metodologies a causa de la subjectivitat del seu origen. És per aquest motiu que l'enquesta és una de les formes més utilitzades d'obtenció de dades per investigacions de caràcter social (Quispe, 2013).

Existeixen cinc itineraris diferents que els graduats i graduades en AdE i GI seguiran a l'hora de realitzar l'enquesta segons el seu perfil i situació actual:

1. Actualment no està treballant i mai ha treballat en un lloc de feina relacionat amb les sortides professionals d'AdE i GI.
2. Actualment no està treballant però alguna vegada ha treballat en un lloc de feina relacionat amb les sortides professionals d'AdE i GI.
3. Actualment treballa per compte d'altri en un lloc de feina relacionat amb les sortides professionals d'AdE i GI.
4. Actualment treballa per compte propi en un lloc de feina relacionat amb les sortides professionals d'AdE i GI.
5. Actualment treballa per l'Administració Pública en un lloc de feina relacionat amb les sortides professionals d'AdE i GI.

En funció de les respostes que els graduats i graduades en AdE i GI donin a les preguntes de l'enquesta seguiran els diferents itineraris programats en els quals apareixeran preguntes que segueixin el fil del seu perfil. Es pot consultar l'enquesta a l'annex 1.

#### **4.1.2. Focus Group**

La segona metodologia que s'utilitzarà per testejar les hipòtesis plantejades és un *Focus Group* o grup de discussió. Aquesta metodologia qualitativa es basa en crear un grup artificial, ja que no existia abans ni existirà després de la reunió (Alvárez-Jurgenson, 2009) amb l'objectiu de crear una discussió entre individus prèviament seleccionats sobre un tema específic (Beck, Trombetta, & Share, 1986). La creació i desenvolupament d'aquesta metodologia s'atribueix al sociòleg Robert Merton, que va dur a terme *The Focused Interview* per obtenir informació sobre la valoració del públic a les seves pròpies respostes en diferents programes de ràdio, encara que altres sociòlegs com Ernoy Bogardus l'any 1926 ja van utilitzar entrevistes grupals per realitzar investigacions (Merton & Kendall, 1946).

D'altra banda, altres autores defensen la pràctica dels grups de discussió com a metodologia feminista qualitativa argumentant que "si ens vols conèixer, no em portis a un laboratori o ens entrevistis per separat a casa nostra. Mira'm amb els meus amics, amb el meu fill (...) i veuràs el més autèntic de mi". Els grups de discussió es basen en experiències quotidianes i en el procés social ordinari. Per tant, aquestes autores defensen la importància de la naturalitat en les investigacions i proposen els *Focus Groups* per evitar l'artificialitat (Fine & Gordon, 1989). De la mateixa manera, altres

autores proposaven els Focus Groups per “obtenir una relació més igualitària i recíproca amb els informants” (Graham, 1984, p. 113).

En aquest cas, els individus que responguin l'enquesta se'ls proposarà dur a terme aquesta discussió, per tant, la selecció dels participants serà intencional. L'objectiu és que, entre els diferents graduats i graduades que participin en el grup de discussió, hi hagi diferents perfils, és a dir, que hagin seguit els diferents itineraris anteriorment exposats. Per tant, el grup d'estudi estarà compost per la mateixa proporció de graduats i graduades en AdE i GI per discutir sobre la seva situació actual en el mercat laboral. Investigadors com Hoffman i Maier defensen que els grups de discussió heterogenis són més efectius que els que hi participen persones del mateix gènere ja que s'obre un ventall més ample de perspectives, coneixements i habilitats que permetran veure la realitat dels diferents participants des de diferents punts de vista (Hoffman & Maier, 1961). Els Focus Groups permeten la recollida de dades interactives dels individus que componen el grup amb l'objectiu d'extreure informació qualitativa que diferencien aquesta metodologia d'una entrevista individual (Kitzinger, 1994). De la mateixa manera, l'estudi realitzat per Staveren, argumenta que “en qüestions de gènere, els Focus Groups poden contribuir a una metodologia feminista” (Van Staveren, 1997, p. 134).

Inicialment, s'estima que el Focus Group estarà format per nou participants – quatre graduats, quatre graduades i l'autora d'aquest estudi com a mediadora. En tot cas, el nombre de participants en la reunió ha de ser d'entre 3 i 12 participants perquè aquesta sigui efectiva (Sampieri, Collado, & Lucio, 2010).

Encara que l'objectiu de realitzar aquest grup de discussió és crear un ambient on els participants puguin interactuar de manera natural, cal crear un guió i unes pautes per evitar que el fil de la conversa s'allunyi de l'objectiu d'aquesta reunió. Aquest guió es pot consultar a l'annex 2.

#### **4.2. La mostra i les variables d'anàlisi**

La mostra que s'utilitzarà per realitzar aquesta investigació estarà composta per graduats i graduades en AdE i GI des de la primera promoció, que va finalitzar els seus estudis l'any 2013, fins l'última promoció de l'any 2019. S'espera que, perquè la mostra sigui representativa, la mida d'aquesta sigui d'almenys 170 graduats – ja que fins l'actualitat hi ha un total d'aproximadament 300 graduats i graduades – i on

s'espera una participació al voltant del 55% d'ells tenint en compte la participació d'una enquesta realitzada per la Universitat TecnoCampus sobre la inserció laboral el passat any 2018 als titulats en AdE i GI un any després de la seva graduació. S'ha de tenir en compte que, perquè l'estudi sigui fiable, cal que la proporció d'homes i dones sigui el més homogeni possible.

A causa de la Llei Orgànica 3/2018 de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, l'ESCSE no pot facilitar les dades de contacte dels graduats i graduades en AdE i GI (Agència Estatal, 2018). Per aquest motiu es segueix el següent esquema per contactar amb les persones que formaran la mostra d'aquest estudi:

- 1) Registre en la plataforma Alumni com a estudiant o graduat de l'ESCSE.
- 2) Apareix l'apartat "Orles" on es filtra per grau i any de graduació.
- 3) Es descarreguen totes les orles de les promocions que formen part d'aquest estudi.
- 4) Es crea una base de dades amb el nom de l'alumne i l'any de graduació.
- 5) Búsqueda a LinkedIn – una Xarxa Social orientada a professionals i negocis – de les persones que formaran part de la mostra.
- 6) Es connecta amb el graduat o graduada enviant una sol·licitud de contacte. Una vegada connectat amb el graduat o graduada, es realitzen els següents passos:
  - a. Es realitza una trucada telefònica si es disposa del número de contacte demanant la seva col·laboració en aquest estudi de gènere.
  - b. S'envia un correu electrònic amb un enllaç a l'enquesta, una breu explicació i demanant la col·laboració del graduat o graduada en l'estudi.
  - c. Si no es disposa de cap eina de contacte, s'envia un missatge per la plataforma de missatgeria instantània de LinkedIn.

El mostreig es basa en característiques socioeconòmiques, educatives, de gènere i d'edat. És un mostreig per conveniència o internacional, ja que és un requisit imprescindible que la mostra estigui composta per graduats en AdE i GI per poder testejar les hipòtesis que es plantegen en aquest estudi de gènere.

Les variables d'anàlisi a partir de les quals es realitzarà la investigació són les següents:

**Taula 2: Variables d'anàlisi**

VARIABLE	HIPÒTESI RELACIONADA	EINA METEDOLÒGICA		TRACTAMENT DE DADES
		Enquesta	Focus Group	
GÈNERE	Variable de control	X		Estadística descriptiva Test d'hipòtesis Regressió lineal
EDAT	Variable de control	X		
ANY DE PROMOCIÓ	Variable de control	X		
ESTAT CIVIL	H2	X	X	Estadística descriptiva Test d'hipòtesis Regressió lineal Inducció analítica
NOMBRE DE FILLS	H2	X	X	
INSERCIÓ LABORAL	H1, H2 i H3	X	X	
ESTUDIS POSTERiors	H1, H2 i H3	X	X	
TEMPS D'EXPERIÈNCIA	H1 i H2	X	X	
SORTIDA PROFESSIONAL	H3	X	X	
RESPONSABILITAT	H1, H2 i H3	X		
SECTOR D'ACTIVITAT	Variable de control	X		Estadística descriptiva Test d'hipòtesis Regressió lineal
SECTOR INSTITUCIONAL	Variable de control	X		
TIPUS DE CONTRACTE	Variable de control	X		
JORNADA	H1 i H3	X		
MIDA DE L'EMPRESA	Variable de control	X		
INGRESSOS MENSUALS	H1 i H2	X		
AVERSIÓ AL RISC	H2 i H3	X	X	

Font: Elaboració pròpia

## **5. Tractament de dades**

A continuació es detalla com es tractaran les dades recollides a partir de les dues metodologies anteriorment exposades. A l'hora de realitzar el tractament de les dades recollides cal diferenciar les dades segons el seu origen – quantitatives o qualitatives – ja que seran tractades de manera diferent.

### **5.1. Preparació de dades**

A l'hora de preparar les dades quantitatives pel seu posterior tractament, es realitza una neteja de la base de dades, eliminant possibles ambigüitats o incongruències amb l'objectiu d'obtenir unes dades de qualitat sobre les quals realitzar les diferents tècniques de tractament de dades. A continuació, es creen noves variables a partir de les dades recollides a l'estudi, com per exemple, els grups d'edat a partir de l'any de naixement indicat pel graduat o graduada. L'objectiu és aconseguir que les variables estiguin formades per dades el més desagregades possibles per evitar errors derivats de realitzar aquestes agrupacions de manera *ex ante*.

Per preparar les dades qualitatives es procedeix a la més fidel transcripció del Focus Group. Després de la transcripció literal, es procedeix a la neteja de dades que no aporten un valor diferencial i/o complementen la metodologia quantitativa.

### **5.2. Tractament de dades quantitatives**

Les variables quantitatives seran sotmeses a diferents tècniques de tractament de dades, d'una banda, s'utilitzarà l'estadística descriptiva amb l'objectiu de definir els diferents comportaments dels graduats i graduades mitjançant diferents mesures estadístiques. D'altra banda, es realitzaran test d'hipòtesis per validar les anteriorment plantejades i, per últim, una anàlisi de regressió amb la finalitat d'estimar les relacions de dependència entre les variables a estudiar.

En tot cas, el tractament de dades quantitatives es realitzarà mitjançant un programari de tractament i parametrització de dades.

Per validar les hipòtesis plantejades en aquest estudi, com s'ha especificat anteriorment, es realitzarà el test d'hipòtesis. El nivell de confiança escollit per analitzar aquestes dades és del 95%, que és l'estàndard industrial. És a dir, s'espera que amb un 95% de probabilitats la mostra pugui reflectir la realitat de la població total a

estudiar. D'altra banda, el marge d'error que s'assumeix en aquest estudi se situa en un 5% respecte els resultats obtinguts.

Finalment, es realitzarà una anàlisi de regressió lineal per determinar una estructura que estimi la relació entre una variable dependent i altres independents. L'objectiu de realitzar aquest anàlisi de regressió és realitzar prediccions.

En aquest cas, s'espera realitzar un model universalment vàlid on les variables explicades siguin, d'una banda els ingressos dels graduats i graduades i, d'altra banda, el gènere del graduat o graduada. És a dir, aquesta última regressió té com a objectiu identificar les variables independents de les quals depèn el gènere del graduat o graduada. Les regressions seran realitzades, a priori, amb totes les variables obtingudes mitjançant l'enquesta. En tot cas, segons la seva relació de dependència amb les variables a explicar, les variables independents seran introduïdes o excloses del model de regressió amb un 95% de confiança i un 5% d'error seguint l'estàndard industrial.

Per últim, cal destacar que l'enquesta ha estat validada amb les respostes de quatre persones que han recorregut els diferents itineraris anteriorment plantejats.

### **5.3. Tractament de dades qualitatives**

Per analitzar les dades qualitatives s'utilitzarà la inducció analítica ja que permet explicar les excepcions trobades en la generalització de dades quantitatives (Taylor & Bogdam, 1986, p.156 - 157). Autors com Znaniecki van definir la inducció analítica com "el procediment per verificar teories i posicions" (Znaniecki, 1934, p. 583).

La inducció analítica que serà aplicada a les dades qualitatives obtingudes a partir del Focus Group es basa en els següents passos:

- 1) Revisió de la literatura i creació d'un marc teòric
- 2) Formulació d'hipòtesis
- 3) Comprovar si els casos estudiats s'ajusten a les hipòtesis plantejades
- 4) Buscar de manera activa casos negatius
- 5) Saturació del grup focal

La saturació del grup focal es dona quan apareix la mateixa informació de manera constant i, per tant, augmenta la validesa descriptiva i interpretativa ja que

l'investigador considera que la recopilació de dades addicionals no aporta cap valor diferencial. D'altra banda, s'utilitzarà el coeficient humanista, on es dóna importància a la percepció de les persones sobre les seves experiències concretes, no només des del punt de vista de l'observador extern (Onwuegbuzie, Dickinson, Leech, & Zoran, 2011, p. 127-157).

Cal destacar que, en tot cas, s'utilitza la metodologia qualitativa per ajustar l'enquesta i així profunditzar en preguntes concretes (Schettini & Cortazzo, 2015, p. 31 - 35). Per tant, el Focus Group es presenta com un complement a la metodologia quantitativa que permetrà donar veu a aquelles respostes dels graduats i graduades que no han estat contemplades al qüestionari.



## 6. Resultats obtinguts

Abans de realitzar l'anàlisi dels resultats, es procedeix a la preparació de la base de dades obtinguda a partir de l'enquesta realitzada a 174 graduats i graduades en AdE i GI:

- 1) Neteja de la base de dades. S'han eliminat ambigüitats i/o incongruències per obtenir dades de qualitat.
- 2) Es controlen els valors extrems en la variable "INGRESSOS" procedents de graduats i graduades que actualment treballen en altres països amb rendes superiors a partir de l'adreça IP de l'equip des del qual han respost l'enquesta.
- 3) Creació de noves variables a partir de les dades recollides:
  - a. Edat
  - b. Experiència laboral

D'altra banda, per realitzar l'anàlisi del Focus Grup s'ha transcrit la discussió realitzada el passat 25 de maig de 2020 a quatre graduats i quatre graduades en AdE i GI mitjançant la plataforma Google Meet. Una vegada realitzada la transcripció de la discussió, que es pot consultar a l'Annex 3 de la present memòria, es procedeix a realitzar els següents passos per dur a terme l'anàlisi de les dades qualitatives obtingudes:

- 1) Netejar les dades que no aporten un valor diferencial i/o complementen la metodologia quantitativa
- 2) Comprovar si els casos estudiats s'ajusten a les hipòtesis plantejades
- 3) Buscar de manera activa casos negatius
- 4) Saturació del grup focal
- 5) Complementar l'anàlisi quantitativa amb les dades obtingudes

### 6.1. Anàlisi de l'enquesta

A continuació es procedeix a analitzar les dades tractades amb el programari de parametrització de dades R Commander. Com s'ha especificat en anteriors apartats, s'utilitzaran les següents tècniques per procedir al tractament de les dades obtingudes:

1. Estadística descriptiva
2. Test d'hipòtesis
3. Anàlisi de regressió lineal

### 6.1.1. Estadística descriptiva

El qüestionari realitzat ha estat respost per 86 graduats i 88 graduades en AdE i GI obtenint una mostra homogènia en quant al gènere – 49,43% i 50,57% respectivament – tal com es va proposar a l'hora de plantejar la metodologia per dur a terme aquest estudi. Cal destacar que també s'ha obtingut una mostra bastant homogènia en quant a la proporció de graduats i graduades per any de graduació tal com es mostra en el gràfic 1:

**Gràfic 1: Participació en l'enquesta per any de graduació**



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes al qüestionari

La mitja d'edat dels graduats i graduades es troba en 28 anys. El graduat o graduada més jove té actualment 23 anys i el més gran 59. No obstant, el tercer quartil mostra un valor de 30 anys. Per tant, es pot afirmar que el 75% dels graduats i graduades en AdE i GI participants en aquest estudi són menors de 30 anys.

Només el 6,7% dels graduats i graduades participants en l'enquesta està casat actualment. No obstant, l'estat civil del 20,7% dels graduats i graduades és altres formes de formalització d'unió com parella de fet o unió lliure. En tot cas, cal destacar que, dels participants casats, les dones representen un 67,3% del total de graduats i graduades que han escollit aquest tipus d'unió civil.

Actualment, la inserció laboral del total de graduats i graduades en AdE i GI participants en aquest estudi de gènere és del 88,5%. La inserció laboral de les dones

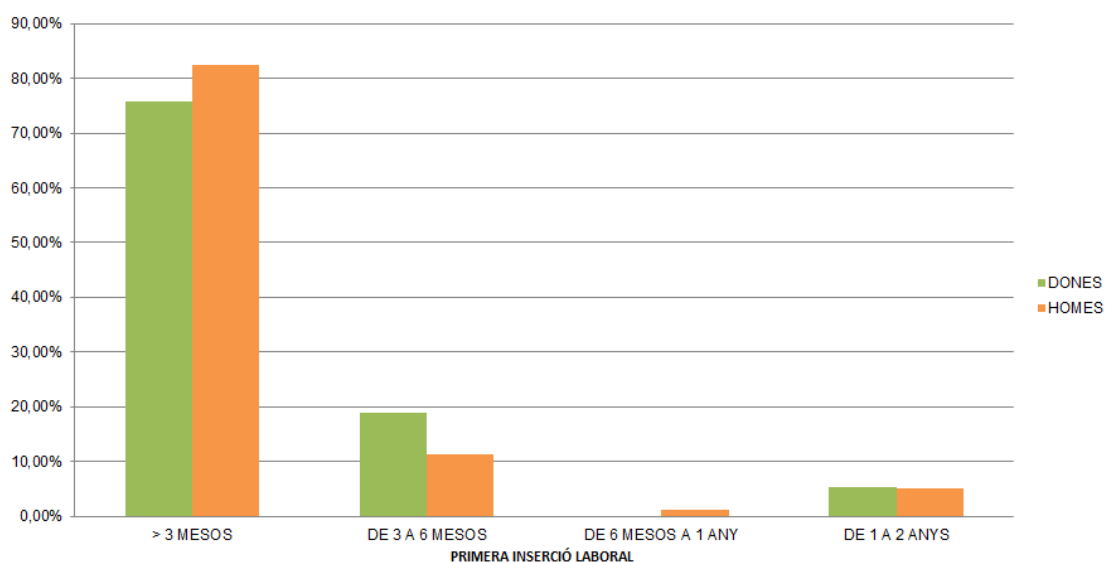
graduades es troba en un valor del 84,1%, gairebé 10 punts per sota dels homes, amb una inserció laboral del 93% respecte del total de graduats i graduades en AdE i GI a l'ESCSE. En aquest cas, trobem un model d'inserció laboral similar a les dades publicades per l'INE l'any 2019, on la inserció laboral dels homes amb estudis universitaris és superior en 10,91 punts percentuals que en el cas de les dones amb el mateix nivell d'estudi (INE, 2019)

El 64,6% dels graduats i graduades han tingut entre un i dos pagadors des que van obtenir el títol, mentre que el 26,9% han tingut de tres a quatre pagadors i el 8,5% han tingut cinc pagadors o més. No existeix una diferència rellevant segons el gènere en quant a la proporció de graduats i graduades que han tingut d'un a quatre pagadors. No obstant, les dones representen el 72,72% dels graduats i graduades que han tingut cinc o més pagadors.

El 72,22% dels graduats i graduades van trobar la seva primera feina en menys de tres mesos i el 14,94% en un període de tres a sis mesos després de graduar-se. Només el 5,19% dels graduats i graduades van trigar d'entre un a dos anys en trobar el seu primer lloc de feina. Cap dels graduats enquestats va trigar més de dos anys en realitzar la seva primera inserció laboral.

Seguidament es representa gràficament el temps que els graduats i graduades van trigar en trobar la seva primera feina en valors absoluts segons el gènere:

**Gràfic 2: Temps fins la primera inserció laboral segons el gènere**



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes al qüestionari

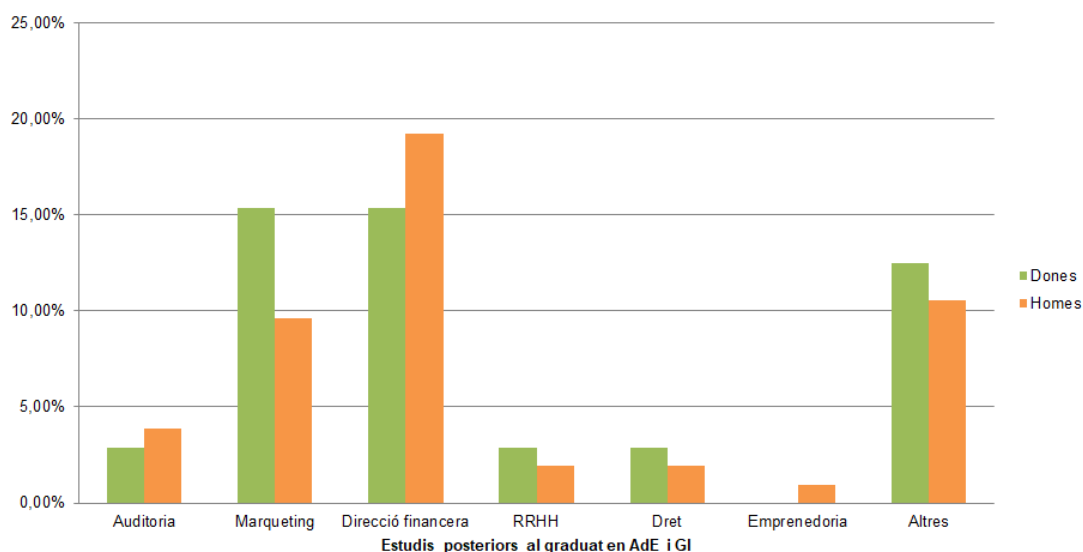
El 60,92% de graduats i graduades han cursat algun estudi posterior després de graduar-se, dels quals el 50,9% són dones i el 49,1% homes. Aquestes dades es relacionen, en el cas dels graduats i graduades en AdE i GI de l'ESCSE, amb l'estudi realitzat per Buedo, on defensa que les dones han igualat o inclús superat el nivell educatiu dels homes (Buedo, 2015)

Del total de la mostra que ha cursat algun estudi posterior, el 89,63% d'ells treballa en alguna de les sortides professionals del grau d'AdE i GI. El 100% d'aquests graduats – que han realitzat estudis posteriors i actualment treballen en alguna de les sortides professionals relacionades amb el grau – han cursat estudis posteriors complementaris al grau en AdE i GI.

Cal destacar que el 83,3% de les graduades que han realitzat algun estudi posterior després de graduar-se en AdE i GI però actualment no treballen en cap de les sortides professionals relacionades; han cursat estudis fora de l'àmbit empresarial, com per exemple, el Grau en Psicologia i el Grau de Periodisme. D'altra banda, dels homes que han realitzat estudis posteriors però actualment no treballen en alguna de les sortides professionals que ofereix el Grau en AdE i GI, el 80% d'aquests graduats han realitzat algun estudi relacionat amb l'àmbit empresarial i, per tant, complementari amb els estudis universitaris cursats. Alguns exemples d'aquests estudis són Gestió esportiva, Internacionalització de PIMES o Direcció de projectes.

A continuació es mostra gràficament la preferència d'estudi posterior segons el gènere:

**Gràfic 3: Estudis posteriors segons el gènere del graduat**



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes al qüestionari

L'anterior gràfic mostra que els graduats i graduades en AdE i GI tendeixen a complementar el seu graduat amb estudis de Màrqueting i Direcció financera. Aquestes dues opcions d'estudi posterior suposen una preferència del 25,00% i 34,62% respectivament en comparació amb les altres opcions d'estudi. En tot cas, cal destacar que la proporció d'homes amb estudis en Direcció financera, Auditoria i Emprenedoria és lleugerament superior que la proporció de dones en els mateixos estudis. D'altra banda, la proporció de dones és lleugerament superior en estudis de Màrqueting, Recursos Humans i Dret.

D'altra banda, el 14,29% dels graduats i graduades en AdE i GI que actualment treballen en alguna de les sortides laborals que ofereix el grau ocupen càrrecs comptables, seguit del 10,39% que treballen d'auditors. No obstant, la proporció d'homes en càrrecs comptables és superior al de les dones – 8,44% i 5,84% respectivament. Cal destacar que hi ha més graduades en AdE i GI treballant en departaments de Màrqueting – 6,49% respecte l'1,30% dels graduats.

És important destacar que, actualment, el 6,5% d'homes graduats ocupen llocs de gerència, una dada 4,55 punts superior respecte l'1,95% de graduades que ocupen els mateixos llocs de feina.

No es troba cap diferència entre la proporció d'homes i dones en ocupacions relacionades amb la direcció financera. D'altra banda, no existeix una rellevant diferència – en termes absoluts – respecte la proporció d'homes i dones en departaments d'administració i de compres i vendes.

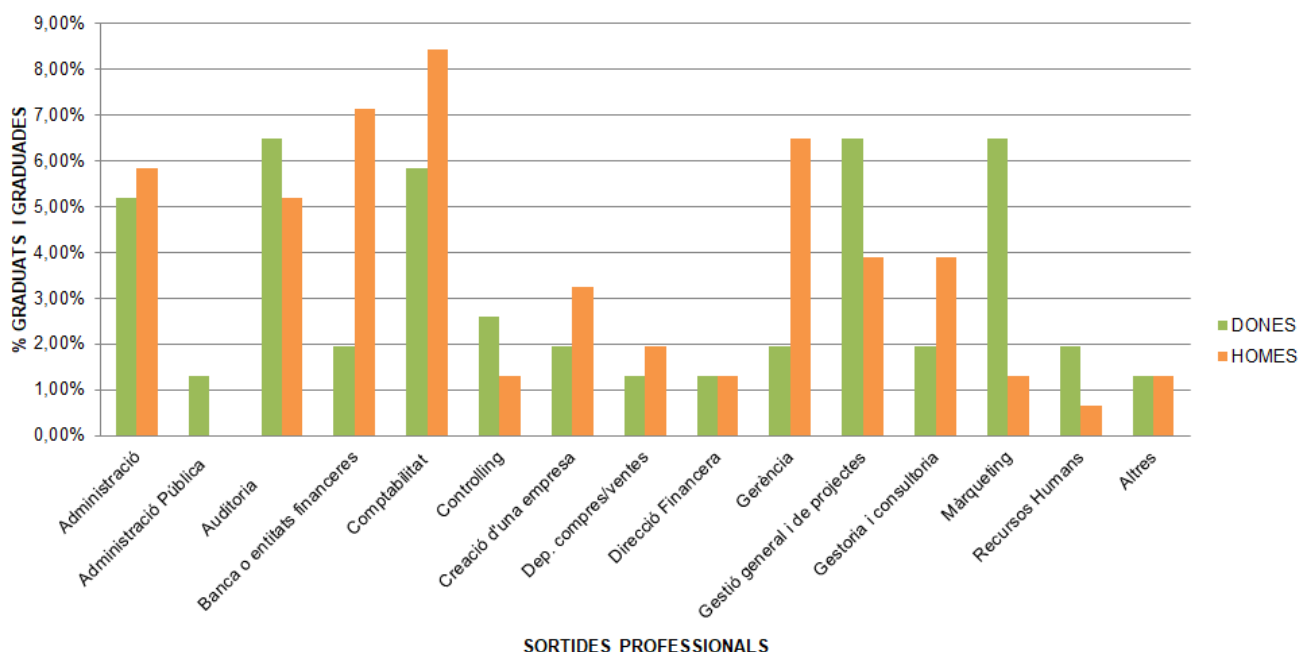
També es troben diferències en la proporció de dones que desenvolupen tasques de gestió general i de projectes – 6,5% de dones i 3,9% d'homes – i de gestoria i consultoria – 1,95% de dones respecte el 3,9% d'homes.

Actualment, només dues graduades del total de graduats i graduades enquestats treballen per l'Administració Pública. També existeix una lleugera diferència en la proporció de dones que desenvolupen tasques de Controlling – 2,6% de dones respecte l'1,3% d'homes. En termes unitaris, tres graduades i un graduat desenvolupen tasques de Recursos Humans – 1,95% de dones respecte el 0,65% dels homes. Per últim, el 9,1% dels homes graduats treballen en banca o entitats financeres, una dada 5,19 punts per sobre de l'1,95% de les dones que ocupen el mateix lloc de feina.

Les dades exposades es relacionen amb l'estudi realitzat a la Universitat d'Oviedo l'any 2014 on defensen que la sortida professional escollida es veu influenciada pel gènere del graduat o graduada (Fernández, Hernández & Rodríguez, 2014).

A continuació es mostra gràficament l'ocupació actual dels graduats i graduades en AdE i GI segons el gènere:

**Gràfic 4: Sortides professionals segons el gènere**

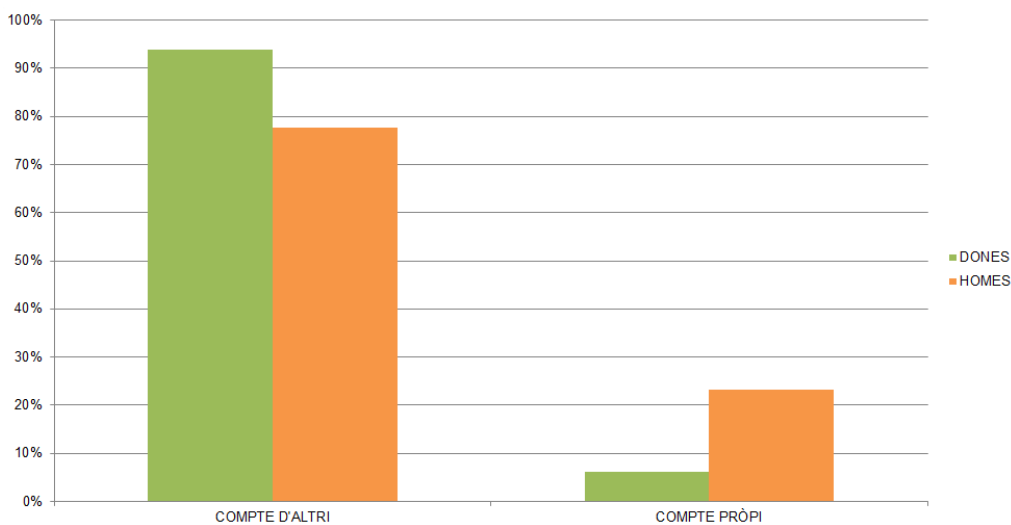


Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes al qüestionari

Tal com mostra el Gràfic 4, el 5,19% dels graduats i graduades han creat la seva pròpia empresa, dels quals el 37,5% són dones i el 62,5% són homes. En aquest cas, es veu representada la teoria de Koellinger et al., on es defensa que les dones són menys propenses a crear la seva pròpia empresa (Koellinger, Minniti, & Schade, 2013).

No obstant, el 14,4% dels graduats i graduades en AdE i GI enquestats treballen per compte propi dels quals el 20,17% són dones respecte el 79,17% d'homes tal com es pot comprovar en el gràfic 5:

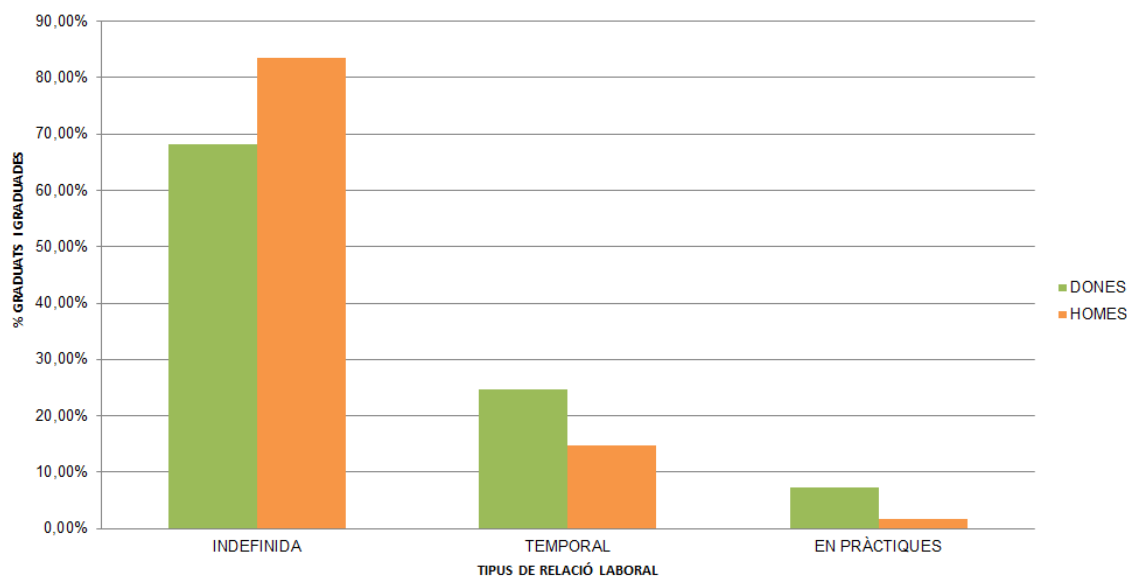
**Gràfic 5: Treball per compte propi o d'altri segons el gènere**



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes al qüestionari

Dels que treballen per compte d'altri, el 83,61% d'homes graduats tenen contractes indefinits, el 14,75% temporal i el 1,64% en pràctiques. D'altra banda, el 68,12% de les graduades tenen contractes indefinits – una dada més de 15 punts per sota que en el cas dels homes –, el 24,64% temporals i el 7,25% en pràctiques. El total de graduats i graduades amb contracte indefinit representen el 75,40% respecte el 20% que tenen contractes temporals i el 4,6% d'ells amb contracte en pràctiques tal com es pot comprovar en el Gràfic 6:

**Gràfic 6: Relació laboral segons el gènere**



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes al qüestionari

Les dades obtingudes es relacionen amb l'estudi realitzat per la Fundación BBVA & IVIE l'any 2019 on afirmen que les dones universitàries tenen una precarietat laboral superior als homes amb els mateixos estudis, on la diferència entre homes i dones amb contractes laborals indefinits és de 14 punts percentuals.

Actualment, només nou graduats i graduades del total enquestat tenen fills, dels quals cinc són dones – d'entre 33 i 39 anys – i quatre són homes – d'entre 30 i 59 anys. Per tant, tots ells pertanyen al quart quantil d'edat dels graduats i graduades en AdE i GI. Tots aquests graduats i graduades – que actualment tenen fills – treballen en alguna de les sortides laborals que ofereix el Grau. En tot cas, no es troben diferències en el nombre de fills per raó de gènere. La baixa proporció de graduats i graduades amb fills dificulta l'estudi de la segona hipòtesi del present estudi de gènere. És per aquest motiu que en cap cas es validarà o rebutjarà la segona hipòtesi d'aquest estudi de gènere que afirma que la vida personal afecta de manera més directa en la carrera professional de les dones que en la dels homes graduats. No obstant, s'analitzaran totes les dades obtingudes per donar la màxima informació amb l'objectiu de crear una base que pugui ser d'interès per propers estudis.

D'altra banda, tots els graduats i graduades que actualment tenen fills obtenen uns ingressos mensuals d'entre 1.800€ i 2.300€ o més. No obstant, els quatre homes que tenen fills tenen uns ingressos mensuals superiors als 2.300€ mensuals, mentre que la dona amb fills amb un salari superior es troba entre 2.100€ i 2.200€ mensuals.

Tots ells treballen a jornada completa en el sector privat. Tot i això, degut als pocs casos existents de graduats i graduades amb fills, no es pot apreciar una clara diferència de gènere en el seu comportament respecte altres variables com el sector d'activitat o treball per compte propi o d'altri.

Els graduats i graduades en AdE i GI – que actualment treballen en alguna de les sortides professionals – obtenen una mitja d'ingressos mensuals d'entre 1650€ i 1750€, però sense diferenciar si aquests realitzen jornada completa o parcial. A continuació es detallen els ingressos mitjans segons la jornada laboral:

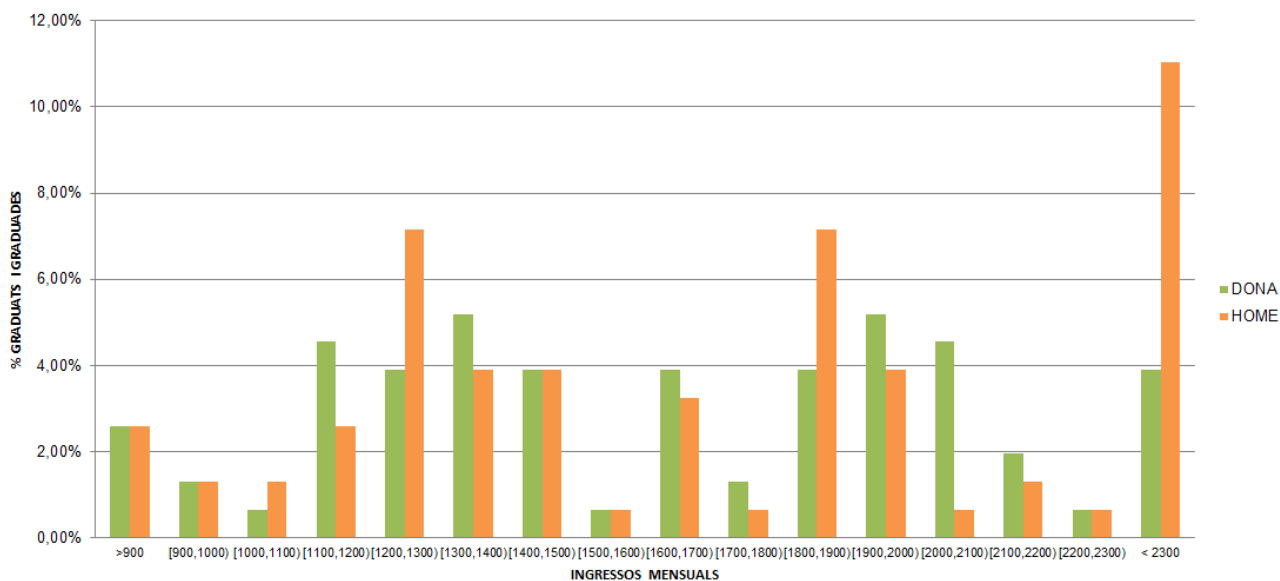
- Ingressos per jornada completa: Entre 1.700 i 1.800€
- Ingressos per jornada parcial: Entre 1.200 i 1.300€



Els ingressos mitjans mensuals del total d'homes graduats que treballen en alguna de les sortides professionals se situen en 1.718,35€, mentre que els ingressos mitjans de les dones se situen en 1.654,05€ mensuals.

A continuació es representen gràficament els ingressos mensuals dels graduats i graduades en AdE i GI segons el seu gènere:

**Gràfic 7: Ingressos mensuals segons el gènere**



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes al qüestionari

Cal destacar que el 13% de dones actualment realitza jornades parcials, mentre que el 87% d'elles realitza jornades completes, una dada 10 punts per sota del 97% dels homes que realitza jornada completa. Aquesta dada es relaciona de manera directa amb l'estudi realitzat per Fundació BBVA & IVIE on es demostra que existeix una diferència de més d'11 punts percentuals pel que fa al percentatge de graduats i graduades amb jornades laborals a temps complet (Fundación BBVA & IVIE, 2019).

Seguidament es desglossen els ingressos mensuals mitjans per gènere i any de graduació:

**Taula 3: Ingressos mensuals per any de graduació i gènere**

	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Total graduats</b>
<b>2013</b>	2.012,50 €	2.200,00 €	2.106,25 €
<b>2014</b>	2.000,00 €	1.876,32 €	1.938,16 €
<b>2015</b>	1.687,50 €	1.790,00 €	1.738,75 €
<b>2016</b>	2.087,50 €	1.750,00 €	1.918,75 €
<b>2017</b>	1.340,91 €	1.516,67 €	1.402,94 €
<b>2018</b>	1.550,00 €	1.590,00 €	1.570,00 €
<b>2019</b>	1.310,00 €	1.304,55 €	1.307,27 €

Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes al qüestionari

Les dones graduades l'any 2013, 2015, 2017 i 2018 reben ingressos inferiors que els homes graduats en els mateixos anys. Aquesta diferència suposa una reducció d'ingressos de més de 100€ mensuals en el cas de les dones. D'altra banda, els homes graduats els anys 2014 i 2016 tenen ingressos inferiors que les dones graduades de la mateixa promoció on cal destacar que, actualment, la diferència entre els ingressos mensuals dels homes i les dones graduades l'any 2016 supera els 337€.

No es troben diferències rellevants entre els ingressos mitjans dels graduats i graduades l'any 2019.

**Gràfic 8: Ingressos mensuals per any de graduació i gènere**



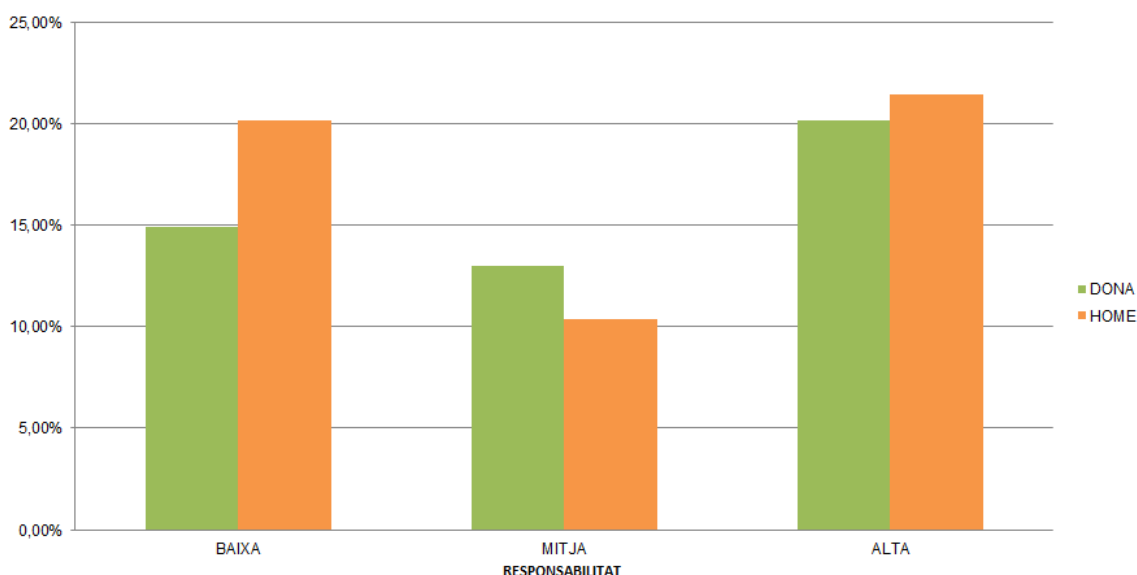
Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes al qüestionari

El 15,03% del total de graduats i graduades en AdE i GI tenen uns ingressos mensuals de 2.300€ o més. No obstant, el 74% de les persones que reben aquest salari són homes respecte el 26% de les dones.

El 41,56% dels graduats i graduades en AdE i GI consideren que tenen una alta responsabilitat en el seu lloc de feina. La proporció d'homes que tenen una alta responsabilitat en l'empresa on treballen és lleugerament superior al de les dones – 48,45% de dones respecte el 51,56% dels homes amb alta responsabilitat –. D'altra banda, la proporció d'homes amb responsabilitat baixa és del 57,41% respecte del 42,59% de les dones amb baixa responsabilitat. El total de graduats i graduades amb baixa responsabilitat representen el 35,06% del total de graduats i graduades enquestats. Per últim, el 23,38% dels graduats i graduades consideren que tenen una responsabilitat mitja en l'empresa on treballen – on els homes representen el 44,44% i les dones el 55,56% d'ells. En aquest cas, les dades obtingudes es relacionen amb l'estudi realitzat per Eagly & Carli (2007) on defensen que el sostre de vidre és cada cop més permeable de manera que les graduades en AdE i GI estan gairebé igualant la proporció d'homes en llocs de feina d'alta responsabilitat.

A continuació es representen gràficament les dades anteriorment exposades:

**Gràfic 9: Responsabilitat segons el gènere**



Font: Elaboració pròpia a partir de les respostes al qüestionari

El 50,65% dels graduats i graduades treballen a grans empreses, el 14,94% en mitjanes empreses i el 16,23% i el 18,18% en petites i mitjanes empreses respectivament. La proporció entre homes i dones és equivalent en tots els casos.

D'altra banda, el 52,71% dels graduats i graduades treballen en empreses del sector industrial, mentre que el 47,29% d'ells treballa en empreses del sector serveis.

Actualment, només 1,72% dels graduats i graduades resideix i treballa fora d'Espanya. En tot cas, les seves respostes es consideren vàlides ja que en cap cas distorsionen les dades obtingudes a partir del qüestionari, sinó que les complementen.

Per últim, és interessant realitzar l'anàlisi dels 20 graduats i graduades que actualment no treballen en alguna de les sortides professionals d'AdE i GI ja que representen l'11,5% del total de graduats i graduades enquestats. El 70% d'aquests graduats són dones.

Només un d'aquests 20 graduats i graduades no ha treballat mai en alguna de les sortides professionals del Grau. El 30% ha exposat que les sortides professionals no s'adapten a les seves necessitats, el 15% argumenta que no li agraden les possibles sortides i el 20% no troba feina. D'altra banda, el 35% no ha volgut exposar el motiu pel qual actualment no treballen en alguna de les possibles sortides professionals.

D'aquests graduats i graduades, 11 van cursar algun estudi posterior després de graduar-se, no obstant això, sis d'ells van cursar estudis no complementaris al grau, com és el cas del Grau de Periodisme, Psicologia i Enginyeria Industrial.

### **6.1.2. Test de validació d'hipòtesis**

Amb l'objectiu de validar les hipòtesis es procedeix a realitzar el test d'hipòtesis i l'anàlisi ANOVA per les hipòtesis H1 i H3 respectivament.

La primera hipòtesi es valida realitzant el test de mitjanes per mostres independents amb el programari de parametrització de dades. A continuació es mostren les hipòtesis a validar:

- **H0:** INGRESSOS GRADUADES = INGRESSOS GRADUATS
- **H1:** INGRESSOS GRADUADES < INGRESSOS GRADUATS

### Imatge 1: Comparació de mitjanes GÈNERE - INGRESSOS

```
Welch Two Sample t-test

data: MARCA_INGRESSOS by GÈNERE
t = -0.9214, df = 150.72, p-value = 0.1792
alternative hypothesis: true difference in means is less than 0
95 percent confidence interval:
  -Inf 51.19615
sample estimates:
 mean in group Femení mean in group Masculí
      1654.054          1718.354
```

Font: Extracte test-t per mostres independents mitjançant el programari R Commander.

Amb un 95% de confiança no hi ha evidències per rebutjar  $H_0$ . Per tant, no es pot afirmar que les dones graduades en AdE i GI obtinguin salaris inferiors que els homes graduats. Encara que els ingressos mensuals mitjans dels graduats i graduades en

AdE i GI mostren valors inferiors en el cas de les dones, aquest valor no és estadísticament significatiu a l'haver realitzat l'enquesta amb un interval de confiança de 100€ tal com marca l'EILU i l'EPA, és a dir, les enquestes sobre les quals s'ha confeccionat el qüestionari del present estudi.

Seguidament, es realitza la mateixa operació filtrant la base de dades i comparant els ingressos d'homes i dones que treballen a jornada laboral a temps complet:

### Imatge 2: Comparació de mitjanes GÈNERE – INGRESSOS amb jornada laboral a temps complet

```
Welch Two Sample t-test

data: INGRESSOS by GÈNERE
t = -1.0138, df = 135.13, p-value = 0.1562
alternative hypothesis: true difference in means is less than 0
95 percent confidence interval:
  -Inf 44.85411
sample estimates:
 mean in group Femení mean in group Masculí
      1691.538          1762.329
```

Font: Extracte test-t per mostres independents mitjançant el programari R Commander.

De nou, amb un 95% de confiança, no hi ha evidències estadísticament significatives per afirmar que els ingressos mensuals dels graduats i graduades en AdE i GI siguin diferents per raó de gènere. És a dir, no es pot afirmar que, amb les dades recollides, existeixi una relació entre ser dona i cobrar un salari inferior. Per tant, no es pot validar la primera hipòtesi del present estudi i, en conseqüència, no existeixen discriminació salarial per raó de gènere entre els homes i les dones graduades en AdE i GI de l'ESCSE.

No obstant, per complementar les anteriors hipòtesis, es procedeix a realitzar la comparació de mitjanes de les variables "Sortides professionals" i "Ingressos" per comprovar si existeix una diferència salarial segons la sortida professional escollida:

- **H0:** Els ingressos no depenen de la sortida professional escollida
- **H1b:** Els ingressos depenen de la sortida professional
- 

### Imatge 3: Comparació de mitjanes SORTIDA PROFESSIONAL – INGRESSOS

```
> AnovaModel_SI <- aov(MARCA_INGRESSOS ~ SORTIDES_A, data=SI_ADE)
> summary(AnovaModel_SI)
              Df    Sum Sq Mean Sq F value Pr(>F)
SORTIDES_A    14  6240507  445751   2.769 0.0012 **
Residuals   138 22217140  160994
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
1 observation deleted due to missingness
```

Font: Extracte ANOVA per mostres independents mitjançant el programari R Commander.

Amb un 95% de confiança es rebutja H0. En conseqüència, es pot afirmar que els ingressos dels graduats i graduades depenen de la sortida professional escollida.

D'aquesta manera, es relacionen els resultats obtinguts amb l'estudi realitzat per Vega et al. (2016), on exposen que no totes les diferències salarials són discriminació de gènere, ja que aquestes poden ser degudes a altres factors com, en aquest cas, la sortida professional a la qual es dediquen els graduats i graduades en AdE i GI.

### Imatge 3: INGRESSOS mitjans segons SORTIDA PROFESSIONAL

```
> with(SI_ADE, numSummary(MARCA_INGRESSOS, groups=SORTIDES_A, statistics=c("mean", "sd")))
      mean
Administració      1561.765
Altres             2170.000
Auditoria          1572.222
Banca o entitats financeres 1971.429
Comptabilitat      1645.238
Controlling        1866.667
Creació d'una empresa 1700.000
Dep. compres/ventes 1850.000
Direcció Financera 1725.000
Gerència           1942.308
Gestió general i de projectes 1675.000
Gestoria i consultoria 1372.222
Màrqueting         1408.333
Nous models o línies de negoci (intraemprenedoria, departament d'innovació, gestió d'equips emprenedors...) 2150.000
Recursos Humans    1475.000
```

Font: Extracte ANOVA per mostres independents mitjançant el programari R Commander.

A continuació, es relaciona l'anterior comparació de mitjanes amb la tercera hipòtesi d'aquest estudi de gènere:

- **H0:** La sortida professional no depèn del gènere del graduat
- **H3:** La sortida professional depèn del gènere del graduat

### Imatge 3: Comparació de les mitjanes de les variables GÈNERE i SORTIDA PROFESSIONAL

```
Pearson's Chi-squared test

data: .Table
X-squared = 20.046, df = 14, p-value = 0.1287
```

Font: Extracte *Chi-squared test* mitjançant el programari R Commander.

Amb un 95% de confiança no es rebutja H0. Per tant, no existeixen evidències per afirmar que la sortida professional escollida depengui del gènere del graduat o graduada. Tot i això, més endavant es tornarà a analitzar la relació entre aquestes dues variables convertint la variable SORTIDA PROFESSIONAL en *dummies*.

#### 6.1.3. Anàlisi de regressió lineal

Amb l'objectiu d'aconseguir la funció matemàtica que millor representi la relació entre les variables dependents i independents es procedeix a realitzar dues regressions lineals on les variables dependents seran les següents:

- $y$  = ingressos mensuals
- $y$  = gènere on 0=dona i 1=home

D'altra banda, les possibles variables independents que formaran la fórmula són les següents:

**Taula 4: Codificació de variables independents**

VARIABLE	CODIFICACIÓ
<b>GÈNERE</b>	0=Dona 1=Home
<b>EDAT</b>	Numèrica
<b>ESTAT CIVIL</b>	1=Solter/a 2=Castat/da 3=Altres
<b>FILLS</b>	0=No tenir fills 1=1 fill/a 2=2 fill/es
<b>ESTUDIS POSTERIORIS</b>	0=No 1=Si
<b>COMPTE</b>	0=Compte d'altri 1=Compte propi
<b>NOMBRE DE PAGADORS</b>	1=De 1 a 2 pagadors 2=De 3 a 4 pagadors 3=5 o més pagadors
<b>SECTOR D'ACTIVITAT</b>	1=Sector agrari 2=Sector industrial 3=Sector serveis
<b>SECTOR INSTITUCIONAL</b>	0=Sector públic 1=Sector privat
<b>TIPUS DE CONTRACTE</b>	1=Indefinit 2=Temporal 3=En pràctiques 4=Propietari
<b>TIPUS DE JORNADA</b>	0=Parcial 1=Completa
<b>MIDA DE L'EMPRESA</b>	1=Micro 2=Petita 3=Mitjana 4=Gran



VARIABLE	CODIFICACIÓ
<b>INSERCIÓ LABORAL</b>	1=Menys de tres mesos 2=De tres a sis mesos 3=De sis mesos a un any 4=D'un a dos anys
<b>SORTIDA PROFESSIONAL</b>	1=Administració 2=Administració Pública 3=Auditoria 4= Banca i entitats financeres 5= Comptabilitat 6= Controlling 7= Creació d'una empresa 8= Dep. Compres/ventes 9= Direcció Financera 10= Gerència 11= Gestió general i de projectes 12= Gestoria i consultoria 13= Màrqueting 14= Recursos Humans 15= Altres
<b>RESPONSABILITAT</b>	1=Alta 2=Mitja 3=Baixa
<b>INGRESSOS MENSUALS</b>	Import en euros a partir de la marca de classe dels intervals
<b>EXPERIÈNCIA</b>	Numèrica en anys

Font: Elaboració pròpia

Una vegada codificades les variables que formaran aquest anàlisi, es procedeix a realitzar la primera regressió lineal que té com a objectiu obtenir una funció numèrica que relacioni totes les variables independents que influeixen en la variable INGRESSOS per obtenir un model universalment acceptat:

**Taula 5: Regressió lineal 1**

```
lm(formula = INGRESSOS ~ d_ALTA + d_CONTRACTE1 + d_ESTUDIS
  + d_FILLS + d_JORNADA + d_MIDA1 + d_SORTIDA2 + d_SORTIDAS
  + d_SORTIDA7 + d_SORTIDA10 + d_SORTIDA12
  + EXPERIENCIA, data = Dataset)
```

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t )
(Intercept)	1194.22	104.13	8.904	2.65e-15 ***
d_ALTA	485.55	47.01	10.328	< 2e-16 ***
d_CONTRACTE1	-439.78	99.06	-4.440	1.82e-05 ***
d_ESTUDIS	78.92	39.57	1.995	0.048051 *
d_FILLS	189.87	83.44	2.276	0.024401 *
d_JORNADA	233.44	64.47	3.621	0.000411 ***
d_MIDA1	-106.70	55.75	-1.914	0.047691 *
d_SORTIDA2	314.93	101.35	3.391	0.000907 ***
d_SORTIDA5	-93.70	55.18	-1.698	0.091743 *
d_SORTIDA7	255.96	68.26	2.605	0.010188 *
d_SORTIDA10	183.67	72.41	2.536	0.012305 *
d_SORTIDA12	-185.56	79.68	-2.329	0.021310 *
EXPERIENCIA	67.87	11.01	6.162	7.30e-09 ***

---

Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Multiple R-squared: 0.5605, Adjusted R-squared: 0.6381

F-statistic: 33.96 on 13 and 139 DF, p-value: < 2.2e-16

Font: Elaboració pròpia mitjançant el programari RCommander.

S'aconsegueix un model de regressió universalment vàlid en un 63,81% on la variable dependent en aquest cas són els ingressos dels graduats i graduades en AdE i GI. D'aquesta manera i mitjançant l'anàlisi de regressió es validen les variables que influeixen en la variable ingressos:

**Taula 6: Significació de les variables**

VARIABLE	SIGNIFICACIÓ
ALTA RESPONSABILITAT	99
CONTRACTE EN PRÀCTIQUES	99
JORNADA COMPLETA	99
MICROEMPRESA	90

VARIABLE	SIGNIFICACIÓ
EXPERIÈNCIA	99
ESTUDIS POSTERIORES	90
TENIR FILLS	90
ADMINISTRACIÓ PÚBLICA	99
COMPTABILITAT	90
COMPTE	90
GERÈNCIA	90
GESTORIA I CONSULTORIA	90

Font: Elaboració pròpia.

Seguidament es mostra la funció matemàtica que descriu la relació entre les variables independents que influeixen en la variable INGRESSOS:

$$\begin{aligned}
 \text{INGRESSOS} = & 1.194,22 + (485,55 * \text{ALTA RESPONSABILITAT}) \\
 & - (439,78 * \text{CONTRACTE EN PRÀCTIQUES}) + (78,92 * \text{ESTUDIS}) \\
 & + (189,87 * \text{TENIR FILLS}) + (233,44 * \text{JORNADA COMPLETA}) \\
 & - (106,7 * \text{MICROEMPRESA}) + (314,93 * \text{ADMINISTRACIÓ PÚBLICA}) \\
 & - (93,7 * \text{COMPTABILITAT}) + (255,96 * \text{CREACIÓ EMPRESA}) \\
 & + (183,67 * \text{GERÈNCIA}) - (185,56 * \text{GESTIÓ}) + (67,87 * \text{EXPERIÈNCIA})
 \end{aligned}$$

Font: Elaboració pròpia mitjançant el programari RCommander.

A continuació es procedeix a analitzar l'anterior funció:

- Els ingressos base dels graduats i graduades en AdE i GI es troben en 1.194,22€ mensuals que aniran augmentant i/o disminuint a mesura que es compleixin les diferents condicions de les variables independents relacionades amb la variable dependent.
- Tenir una alta responsabilitat a l'empresa on treballen els graduats i graduades augmenta els seus ingressos mensuals en 485,55€.
- La relació laboral dels graduats i graduades amb l'empresa on treballen influeix en una disminució de 439,78€ si aquesta és un contracte en pràctiques.
- Els ingressos mensuals dels graduats i graduades augmenten en 78,92€ si han realitzat algun estudi posterior al seu graduat en AdE i GI.

- Els graduats i graduades que actualment són pares i mares tenen uns ingressos superiors per valor de 189,87€ mensuals.
- Treballar a jornada completa augmenta els ingressos mensuals dels graduats i graduades en 233,44€.
- Els graduats i graduades que treballen a microempreses reben 106,70€ menys d'ingressos mensuals.
- Treballar per l'Administració Pública com a sortida professional augmenta els ingressos mensuals en 314,93€.
- Els que treballen com a comptables i en gestories i consultories reben uns ingressos mensuals inferiors per valor de 93,70€ i 185,56€ respectivament.
- Treballar de gerent augmenta els ingressos dels graduats i graduades en 183,67€ mensuals.
- Crear la seva pròpia empresa augmenta els ingressos dels graduats i graduades en 255,96€ mensuals.
- Els anys d'experiència laboral dels graduats i graduades en AdE i GI fa augmentar els ingressos mensuals en 67,87€ mensuals.

Com es pot comprovar amb l'anàlisi de regressió realitzat i els tests de validació d'hipòtesis realitzats anteriorment es confirma que no existeixen evidències estadísticament significatives per afirmar que els ingressos mensuals dels graduats i graduades en AdE i GI depenen del gènere d'aquests, sinó que aquesta diferència és explicada per altres variables independents. Per tant, relacionant aquests resultats amb l'estudi realitzat per Vega et al. (2015), la diferència salarial en el cas dels graduats i graduades en AdE i GI és explicada per factors objectius i, per tant, no existeix discriminació salarial per raó de gènere. De nou, es torna a rebutjar la primera hipòtesi plantejada en el present estudi de gènere on s'afirmava que els homes graduats reben ingressos superiors a les dones graduades en AdE i GI.

Seguidament es procedeix a realitzar la segona regressió on la variable dependent serà la condició de gènere, és a dir, ser home o dona:

### Taula 7: Regressió lineal 2

```
lm(formula = Gènere ~ d_COMPTE + d_MIDA1 + d_MIDA2 + d_SORTIDA1 +  
d_SORTIDA3 + d_SORTIDA6 + d_SORTIDA11 + d_SORTIDA13 + d_SORTIDA14,  
data = Dataset)
```

Coefficients:

```

Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) 1.3436 0.1384 9.707 < 2e-16 ***
d_MIDA1 -0.6298 0.1264 -4.981 0.0000179 ***
d_MIDA2 -0.2932 0.1061 -2.763 0.006478 **
d_SORTIDA2 -0.7440 0.3176 -2.342 0.020536 *
d_SORTIDA3 -0.2670 0.1183 -2.257 0.025500 *
d_SORTIDA6 -0.4106 0.1900 -2.161 0.032343 *
d_SORTIDA7 0.5996 0.1264 -4.742 0.0000503 ***
d_SORTIDA10 0.2106 0.1801 3.164 0.042573 *
d_SORTIDA11 -0.3900 0.1194 -3.267 0.001357 **
d_SORTIDA13 -0.5529 0.1396 -3.960 0.000117 ***
d_SORTIDA14 -0.4940 0.2287 -2.160 0.032431 *
---
Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
Multiple R-squared: 0.772, Adjusted R-squared: 0.765
F-statistic: 5.978 on 9 and 144 DF, p-value: 0.000004298
Font: Elaboració pròpia mitjançant el programari R Commander.

```

S'aconsegueix un model de regressió universalment vàlid en un 76,5% on la variable dependent en aquest cas és el gènere, on “0” és ser dona i “1” ser home. D'aquesta manera i mitjançant l'anàlisi de regressió es validen les variables que influeixen en la variable gènere:

**Taula 8: Significació de les variables**

VARIABLE	SIGNIFICACIÓ
COMPTE	99
MICROEMPRESA	99
MITJANA EMPRESA	95
ADMINISTRACIÓ PÚBLICA	90
AUDITORIA	90
CONTROLLING	90
GERÈNCIA	90
GESTIÓ	95
MÀRQUETING	99
RECURSOS HUMANS	90

Font: Elaboració pròpia

Els resultats mostren que amb un 99% de significació es relaciona la variable gènere amb treballar per compte propi, treballar a una microempresa i treballar en alguna sortida professional relacionada amb el màrqueting. De la mateixa manera, amb una certesa del 95% es relaciona la variable gènere amb treballar a una mitjana empresa i amb treballar en la gestió general i de projectes. Per últim, amb una significació del 90% es relaciona la variable gènere amb les sortides professionals relacionades amb l'Administració Pública, l'auditoria, els Recursos Humans, el *controlling* i la gerència empresarial.

Per tant, amb aquesta anàlisi de regressió – i els respectius test d'hipòtesi per les diferents *dummies* segons la sortida laboral escollida – es valida la tercera hipòtesi del present estudi on s'afirma que existeixen llocs de feina masculinitzats i feminitzats en el cas dels graduats i graduades en AdE i GI des del 2013 al 2019. Els resultats obtinguts es relacionen amb l'estudi realitzat per Fernández et al. (2014) on es comprova que la sortida professional escollida depèn del gènere del graduat o graduada. De la mateixa manera, i segons els resultats obtinguts en el present estudi, es pot confirmar que existeixen alguns llocs de feina masculinitzats i feminitzats tal com afirma la tercera hipòtesi del present estudi de gènere. No obstant això, cal remarcar que el biaix per gènere en les sortides professionals dels graduats en AdE i GI només es troba en alguna de les seves opcions professionals.

D'altra banda, cal comprovar quines d'aquestes condicions i sortides laborals – estadísticament significatives – estan masculinitzades i feminitzades:

**Taula 9: Biaix de gènere segons la sortida professional**

SORTIDA O CONDICIÓN PROFESSIONAL	FEMINITZACIÓ	MASCULINITZACIÓ	NO SIGNIFICATIU
TREBALLAR PER COMPTE PRÒPI		X	
TREBALLAR A UNA MICROEMPRESA	X		
TREBALLAR A UNA EMPRESA MITJANA	X		
ADMINISTRACIÓ			X
ADMINISTRACIÓ PÚBLICA	X		
AUDITORIA	X		
BANCA I ENTITATS FINANCERES			X
COMPTABILITAT			X
CONTROLLING	X		

SORTIDA O CONDICIÓN PROFESSIONAL	FEMINITZACIÓ	MASCULINITZACIÓ	NO SIGNIFICATIU
DEP. COMPRES/VENTES			X
DIRECCIÓ FINANCERA			X
GERÈNCIA		X	
GESTIÓ	X		
GESTORIA I CONSULTORIA			X
MÀRQUETING	X		
RECURSOS HUMANS	X		

Font: Elaboració pròpia

Cal recordar que algunes d'aquestes sortides i condicions professionals també influeixen en la variable INGRESSOS:

- Treballar a una microempresa
- Treballar per l'Administració Pública
- Gerència

Les dones tendeixen a treballar en microempreses i han feminitzat la sortida professional d'Administració Pública. D'una banda, treballar a una microempresa pot significar una reducció dels seus ingressos en 106,70€ mensuals i, d'altra banda, treballar per l'Administració Pública suposa un augment dels seus ingressos en 314,93€ mensuals. No obstant, els homes han masculinitzat la gerència empresarial, el que suposa un augment dels seus ingressos mensuals per valor de 183,67€.

## 6.2. Anàlisi del Focus Group

Tal com s'ha especificat en anteriors apartats, s'ha realitzat un grup de discussió per la plataforma de reunions Google Meet. La seva transcripció literal pot ser consultada a l'Annex 3. A continuació s'analitza el Focus Group realitzat i es divideix l'anàlisi segons els temes tractats durant la discussió:

### PRESENTACIÓ

#### Graduades:

- **D1:** Treballa a una auditoria, no té fills i ha realitzat estudis posteriors.
- **D2:** Treballa a una consultoria, no té fills i està realitzant estudis posteriors.
- **D3:** Treballa com administrativa a l'empresa familiar, no té fills i no ha realitzat estudis posteriors.

- **D4:** Porta el màrqueting de l'empresa familiar, considera que treballa per compte propi, no té fills i està realitzant estudis posteriors.

#### **Graduades:**

- **H1:** Treballa de comptable, no té fills i no li desagrada la seva feina, però tampoc l'apassiona.
- **H2:** No treballa en cap de les sortides professionals ni ha treballat mai, tampoc ha buscat mai, no té fills i està cursant estudis posteriors.
- **H3:** No treballa en cap de les sortides professionals perquè no troba feina
- **H4:** Treballa per compte propi en la creació de dues *startup* i no té fills.

#### **EMPRENEDORIA**

Els homes que treballen per compte d'altri destaquen la flexibilitat horària, la llibertat laboral i l'autorealització personal. No obstant, un dels participants diu que mai crearia la seva pròpia empresa per por al fracàs. El graduat que treballa en la creació de dues *startup* defensa la flexibilitat horària, l'autorealització, treballar per complir el seu propi somni i no dependre econòmicament d'una tercera persona.

Dues de les graduades treballen en empreses familiars i no tindrien por a crear la seva pròpia empresa. Destaquen la conciliació laboral amb la seva vida personal. Les altres dues graduades no estan segures per por al fracàs. Una de les graduades prioritza l'estabilitat que dóna treballar per l'Estat.

Per tant, la majoria dels graduats en AdE i GI participants en aquesta discussió es posicionen a favor de crear la seva pròpia empresa i no tenen por a no assolir l'èxit. D'altra banda, prenent les dones graduades com un conjunt, aquestes no es posicionen en cap postura concreta.

D'aquesta manera, es relacionen les dades obtingudes amb l'estudi realitzat per Koellinger on defensa que les dones són menys propenses a crear la seva pròpia empresa (Koellinger et al., 2013) ja que les dones presenten una aversió al risc superior als homes (Dohmen et al., 2011).

D'altra banda, també entra en consonància amb la teoria expressada per Parker (2009) on defensa que els motius que porten als homes i les dones a emprendre tenen orígens diferents. D'una banda, els graduats es veuen motivats per aconseguir rendiments econòmics superiors i no haver de rendir explicacions a superiors i, d'altra



banda, les dones busquen flexibilitat per aconseguir una millor conciliació entre la seva vida laboral i familiar (Parker, 2009).

És interessant relacionar els resultats amb la investigació realitzada per Humbert & Drew (2010) i per Hoffmann, Junge, & Malchow-Moller (2015) on s'exposa que les dones són més propenses a emprendre si tenen un referent familiar que té la seva pròpia empresa, com és el cas de dues de les participants que treballen a l'empresa familiar i, en un futur pròxim, voldrien crear la seva pròpia empresa.

### **CONCILIACIÓ FAMILIAR**

Com s'ha especificat en anteriors apartats, a causa de l'edat dels graduats i graduades en AdE i GI de l'ESCSE, es troben dificultats per validar la segona hipòtesi del present estudi. No obstant això, s'utilitzarà l'anàlisi del Focus Group per proporcionar informació de qualitat que podrà ser utilitzada en propers estudis, com per exemple, quan l'edat mitjana del 75% dels graduats i graduades des del 2013 fins l'any 2019 es trobi en aproximadament 35 anys.

En tot cas, tots els graduats participants en aquest grup de discussió defensen que buscarien la manera de conciliar la seva vida laboral amb la cura dels seus fills si en tinguessin. D'altra banda, només una de les dones participants en aquest estudi creu que podria conciliar el seu horari laboral amb la cura dels seus fills. Les altres tres graduades no reduirien les hores de la seva jornada laboral i, actualment, veuen molt complicat poder conciliar la seva vida laboral amb la cura dels seus fills en un futur.

La teoria de Murillo (1996) no es veu representada en el cas dels graduats i graduades en AdE i GI on defensa que la dona entén la seva vida privada com "un conjunt de pràctiques afectives i materials orientades a la cura i atenció dels altres" (Murillo, 1996, p. 11-12), sinó que – en aquest cas particular – els homes prioritzaran la cura dels seus fills en el futur. En tot cas, tal com s'ha especificat anteriorment, cap dels graduats i graduades participants en aquest grup de discussió és actualment mare o pare, per tant, caldria realitzar aquest estudi en un horitzó temporal d'aproximadament 10 anys per procedir a la validació d'aquesta hipòtesi.

## **ABANDONAR LA CARRERA PROFESSIONAL PER LA CURA D'UN FAMILIAR**

Es posa als graduats i graduades participants en aquest estudi en el context imaginari que la seva parella els demana que abandonin la seva carrera professional per la cura d'un familiar malalt.

Dos dels homes graduats defensen que abandonarien la seva carrera laboral o intentarien reduir la seva jornada laboral per poder procedir a la cura del familiar malalt en tots els supòsits possibles. Cap de les dones participants en aquest estudi abandonarien la seva carrera professional per la cura d'un familiar malalt. Defensen treballar més per poder costejar la cura d'aquest familiar. No obstant, justifiquen que només abandonarien la seva carrera laboral o intentarien conciliar-la en el cas que aquest familiar fos el seu fill.

La majoria dels homes participants abandonarien la seva carrera professional per la cura del seu fill. No obstant, un dels participants es manté en una posició neutre justificant la petició d'una excedència per la cura del seu fill.

Cap de les dones graduades participants en aquesta discussió abandonaria la seva carrera professional si la seva parella li demanés de manera unilateral per cuidar el seu fill o a qualsevol altre familiar.

D'aquesta manera, segons les respostes de les dones participants en el grup de discussió, no es veu representada la teoria de Murillo (1996) on defensa que les dones, històricament, han d'encarregar-se de la vida domèstica i els homes són incentivats a participar en el mercat laboral, en la política o l'economia.

## **DESIG DE SER PARES I MARES**

Tal com s'ha especificat anteriorment, degut a l'edat dels graduats i graduades en AdE i GI – on el 75% d'ells són menors de 30 anys – tots ells defensen que no creuen que la seva carrera professional hagi frenat el seu desig de ser pares, sinó que defensen que encara són molt joves.

Cal destacar que tots els homes graduats participants en aquesta discussió volen tenir fills a curt o mig termini. D'altra banda, cap de les dones participants en l'estudi han tingut el desig o s'han plantejat el fet de tenir fills. Totes elles defensen que la seva conciliació actual és impossible amb el fet de tenir un fill. És a dir, totes les dones

participants en aquest estudi veuen incompatible la cura d'un fill o filla amb la seva carrera professional actual.

D'aquesta manera, es relacionen les respostes de les dones graduades amb l'estudi realitzat per Central Statics Office (2008) on es mostra que la presència de fills – en particular en edat preescolar – afecta de manera considerable la taxa de participació de les dones d'entre 20 a 44 anys. Per contra, aquest fet no afecta de manera directa en la taxa de participació dels homes. (Central Statistics Office, 2008, p. 16-29). En conseqüència, cap dels homes participants creu que la seva carrera professional sigui un impediment a l'hora de decidir tenir fills.

No obstant, cal remarcar que, com s'ha exposat al llarg d'aquest estudi, el 75% dels graduats i graduades en AdE i GI són menors de 30 anys i, per tant, molts d'ells encara no s'han trobat realment davant la situació de tenir fills i conciliar la seva carrera professional amb la cura d'aquests. És per aquest motiu que resultaria interessant utilitzar aquestes dades per realitzar un estudi longitudinal on es pugui comprovar si realment la divisió del treball és una barrera que els graduats i graduades en AdE i GI han aconseguit trencar.

### **DISCRIMINACIÓ SALARIAL I JERARQUIA EMPRESARIAL**

S'introdueix el supòsit que pateixen discriminació salarial. Un dels graduats participants s'ha trobat davant d'aquesta situació, on la seva companya – que realitza les mateixes tasques que ell – rep un salari inferior.

Dos dels graduats participants defensa que, a l'empresa on treballa, els càrrecs directius més importants o decisius per l'empresa són liderats per homes. D'altra banda, les dones ocupen llocs directius en departaments administratius, comptables i d'atenció al client.

De la mateixa manera, dues de les graduades participants defensen que, a l'empresa on treballen, tots els càrrecs directius són ocupats per homes. No obstant això, no ho relacionen amb una raó de gènere.

Un cop analitzades aquestes dades proporcionades pels graduats i graduades participants en la discussió, es relacionen amb l'últim informe de l'Enquesta de la Població Activa del quart trimestre de l'any 2019 realitzat per l'INE on mostra que les

dones ocupen llocs de feina considerats de qualificació i responsabilitat inferior que els llocs de feina que ocupen els homes i, per tant, amb la teoria del sostre de vidre (Burnin, 2004). De la mateixa manera, també es poden relacionar aquestes dades amb l'estudi realitzat per Eagly & Carli (2007) on defensen que, encara que el sostre de vidre és cada cop més permeable, encara és poc habitual que les dones ocupin llocs amb rols de poder elevat. D'aquesta manera, i tal com exposen els graduats i graduades en el grup de discussió, els homes han monopolitzat els alts càrrecs directius i, en concret, aquells que suposen un rol d'autoritat o poder de decisió elevada.

## **7. Conclusions i línies de futur**

Tal com s'ha pogut observar al llarg de tot l'estudi, avui en dia encara no s'ha arribat a la igualtat total de gènere en molts àmbits. L'objectiu de realitzar aquest tipus d'estudis en les Ciències Socials és evidenciar les desigualtats i evitar que es perpetuïn. No obstant, segons els resultats obtinguts i tal com defensen diversos autors, la bretxa laboral està començant a reduir-se (Castellano & Rocca, 2014).

Encara que les dones han igualat, o inclús superat en alguns casos, el nivell educatiu dels homes, encara representen els llocs de feina amb les remuneracions més baixes tal com s'ha demostrat mitjançant l'estadística descriptiva. Tot i això, el present estudi demostra que no existeix una relació estadísticament significativa entre els ingressos mensuals i el gènere del graduat, però sí entre els ingressos i altres variables que es relacionen amb el fet de ser dona com és la masculinització i feminització d'algunes de les sortides professionals que ofereix el Grau en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació. Per tant, es rebutja la primera hipòtesi del present estudi de gènere on s'afirma que els homes graduats en AdE i GI reben salaris superiors a les dones graduades en el mateix grau.

Cal recordar que la segona hipòtesi del present estudi no ha pogut estar validada ni refutada degut a les escasses dades obtingudes, on només el 5,17% dels graduats i graduades participants en aquest estudi són actualment mares o pares i, per tant, es tracta d'una mostra no representativa. No obstant, al com s'ha proposat en anteriors apartats, s'obren noves línies d'investigació per procedir a la validació de la segona hipòtesi d'aquest estudi quan, per exemple, l'edat mitjana del 75% dels graduats i graduades en AdE i GI des del 2013 fins el 2019 es trobi en aproximadament 35 anys. D'aquesta manera l'investigador es trobarà davant una mostra "en edat de tenir fills" i, per tant, les dades seran estadísticament significatives.

D'altra banda, la tercera hipòtesi que plantejava aquest estudi ha estat acceptada parcialment, de manera que sí que és cert que existeix la masculinització i feminització de les diferents sortides professionals que ofereix el Grau en AdE i GI. No obstant això, cal destacar que aquest biaix de gènere només es troba en alguna d'aquestes sortides.

En aquest cas, i com a resum, les dones tendeixen a treballar en microempreses i han feminitzat la sortida professional d'Administració Pública. D'una banda, treballar a una

microempresa pot significar una reducció dels seus ingressos mensuals i, d'altra banda, treballar per l'Administració Pública suposa un augment dels seus ingressos mensuals. No obstant, els homes han masculinitzat la gerència empresarial, el que suposa un augment dels seus ingressos mensuals.

Es proposa expandir l'estudi a altres universitats a escala estatal que cursin el mateix grau. D'aquesta manera, es podran contrastar les dades d'aquest estudi de gènere entre els graduats i graduades d'altres universitats. D'altra banda, també es recomana replicar aquest estudi amb un nivell de confiança inferior pel que fa als trams salarials amb l'objectiu d'obtenir dades precises i, en conseqüència, validar o refutar la primera hipòtesi del present estudi on s'afirma que els homes graduats reben salaris superiors que les dones graduades.

Per últim cal destacar que la pandèmia del COVID-19 ha provocat que el present estudi pateixi una sèrie d'incidències:

- El Focus Group s'ha hagut de realitzar mitjançant plataformes de reunió – en aquest cas Google Meet – que ha pogut provocar un context artificial i impedir la interacció natural entre els participants en comparació amb la realització d'una discussió presencial. És per aquest motiu que també es proposa realitzar un estudi qualitatiu mitjançant diversos Focus Group en format presencial combinant grups femenins, masculins i mixtes, de manera que es puguin obtenir dades de qualitat tenint en compte els diferents entorns i la influència de la presència del gènere contrari en els grups de discussió. L'objectiu principal d'aquesta proposta d'estudi és comprovar si els rols d'autoritat i subordinació de gènere encara hi són presents entre els graduats i graduades de AdE i GI.
- Per no distorsionar les dades s'ha demanat als graduats i graduades que actualment estan en ERTO que responguin l'enquesta tenint en compte que l'estudi es va dissenyar abans de la pandèmia.

Per finalitzar, també es proposa la realització d'un estudi de gènere on poder comprovar la vulnerabilitat per raó de gènere dels graduats i graduades en AdE i GI davant la pandèmia.

## 8. Bibliografia

- Agencia Estatal. (2018). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, 294, 1-68.
- Alvárez-Jurgenson, J. L. (2009). *Cómo hacer metodología cualitativa*. México: Paidós Educador.
- Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2011). Transmission on self-employment across immigrant generations: the importance of ethnic background and gender. *Review of Economics of the Household*, 9(4), 555-577.
- Antolín, L. (2003). *La mitad invisible*. Madrid: ACSUR, Las Segovias.
- Arrow, K. (1973). Employment discrimination. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 8(1), 97-112.
- Beck, L. C., Trombetta, W. L., & Share, S. (1986). Using focus group sessions before decisions are made. *North Carolina Medical Journal*, 47(2), 43-83.
- Buedo, S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *Revista de Educación Social*, 21, 64-83.
- Burnin, M. (2004). *Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes. Subjetividad y procesos cognitivos*. 5, 48-75.
- Casas, J., García, J., & González Aguilar, F. (2006). Guía técnica para la construcción de cuestionarios. *Revista Electrónica de Pedagogía*, 6, 6-15.
- Castellano, R., & Rocca, A. (2014). Gender gap and labour market participation. *International Journal of Manpower*, 35(3), 345-367.
- Central Statistics Office. (2008). *Women and Men*. Ireland.
- Datos Banco Mundial. (2020). Población, mujeres. Recuperat 14 gener 2020, de <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL.FE.ZS?end=2018&start=2012>
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2011). Individual Risk Attitudes: Measurement, Determinants, And Behavioral Consequences. *Journal of the European Economic Association*, 9(3), 522-550.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14(6).
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Trought the labyrinth: The truth about how women become leaders. *Harvard Business School Press*, 108(3), 95.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109 (3), 573.
- Esteban, M. L., Gargallo, A., & Pérez, F. J. (2016). ¿Presentan las cooperativas contextos favorables para la igualdad de género? *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 61-92.
- European Commission. (2013). Report on women and men in leadership. Recuperat 29 gener 2020, de [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO\\_13\\_882](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_13_882)

- Eurostat. (2019). Population by educational attainment level, sex and age. Recuperat 29 febrer 2020, de [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat\\_lfse\\_03&lang=eng](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_03&lang=eng)
- Fernández, C., Hernández, J., & Rodríguez, S. (2014). Género y preferencias profesionales en Universitarios de Estudios Científico- Tecnológicos. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25, n, 78-93.
- Ferrant, G., & Kolev, A. (2019). Women's economic empowerment. *OECD Development Policy Papers*, (16), 23-42.
- Fine, M., & Gordon, S. (1989). Feminist transformations of/despite psychology. *University of Michigan Press*, 9(8c), 1-83.
- Fudación BBVA, & IVIE. (2019). Inserción laboral de los Universitarios. *Asociación Española de Ciencia Regional*, 39/2019.
- Graham, H. (1984). Surveying throug stories. *Social Researching Politics*, 104-124.
- Hoffman, L. R., & Maier, N. R. F. (1961). Sex differences, sex composition, and group problem solving. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 63(2), 453-459.
- Hoffmann, A., Junge, M., & Malchow-Moller, N. (2015). Running in the family: parental role models in entrepreneurship. *Small Business Economics*, 44(1), 79-104.
- Humbert, A., & Drew, E. (2010). Gender, entrepreneurship and motivation factors. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(2), 170-195.
- INE. (2005). *Cuestionario Encuesta de población Activa 2005*. 1-24. Recuperat de <https://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/epacues05.pdf>
- INE. (2019). Ocupados por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad. Recuperat 15 gener 2020, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=9448&L=0>
- Instituto de la Mujer. (2013). *Conciliación: Tiempo de Uso*. Recuperat de <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm>
- Internacional Institute for Democracy and Electoral Assistance. (2003). UN General Assembly Statutes. *Forty-ninth session*, 23-41.
- Johannesen-Schmidt, M. C., & Eagly, A. H. (2002). Another Look at Sex Differences in Preferred Mate Characteristics: The Effects of Endorsing the Traditional Female Gender Role. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 322-328.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quin, R. P., & Snoek, J. D. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*.
- Kalsen, S., & Lamana, F. (2009). The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: new evidence for a panel of countries. *Feminist Economics*, 15(3), 91-132.
- Kitzinger, J. (1994). The methodology of focus groups: the importance of interaction between research participants. *Sociology of health & illness*, 16(1), 13-26.
- Koellinger, P., Minniti, M., & Schade, C. (2013). Gender Differences in Entrepreneurial Propensity. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(2), 213-234.
- Martínez, F. (2002). *El Cuestionario. Un instrumento para la investigación de las ciencias sociales* (Laertes, Ed.). Barcelona.
- Merton, R. K., & Kendall, P. L. (1946). The Focused Interview. *American Journal of Sociology*, 51, 531-558.



- Ministerio de Economía y Competitividad Español. (2012). *Estrategia española de la ciencia y tecnología de la innovación*. Recuperat de [https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/Estrategia\\_espanola\\_ciencia\\_tecnologia\\_Innovacion.pdf](https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/Estrategia_espanola_ciencia_tecnologia_Innovacion.pdf)
- Murillo, S. (1996). *El mito de la vida privada* (2a ed.). Madrid: Siglo XXI.
- OCDE. (2012). *Closing the Gender Gap*. París, France.
- Onwuegbuzie, A., Dickinson, W., Leech, N., & Zoran, A. (2011). Un marco cualitativo para la recolección y análisis de datos en la investigación basada en grupos focales. *Paradigmas*, 3(1), 127-157.
- Parker, S. C. (2009). The economics of entrepreneurship. En *Cambridge University Press*. Cambridge.
- Prentice, D. A., & Carranza, E. (2002). What Women and Men Should Be, Shouldn't be, are Allowed to be, and don't Have to Be. En *Sage Journals*. Beverly Hills.
- Quispe, A. (2013). *El uso de la encuesta en las ciencias sociales*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, A. (2010). Metodología de investigación. *McGraw-Hill Interamericana*, 33(2), 8-23.
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social*. La Plata: Editorial de la Universidad de La Plata.
- Stoller, R. (1968). Sex and gender. En *Science House*. New York.
- Taylor, S. J., & Bogdam, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. 156-157.
- UN Women. (1995). Incorporación de la perspectiva de género. Recuperat 19 febrer 2020, de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- Van Staveren, I. (1997). Focus Groups: Contributing to a Gender-Aware Methodology. *Feminist Economics*, 3:2, 131-135.
- Vega, P. J., Santero, R., Castro, B., & Gómez, N. H. (2016). *Participació femenina en puestos directes i designat salarial. Un anàlisi en el mercat laboral espanyol*. *Estudis d'Economia Aplicada*. 34 (1), 155-177.
- Znaniecki, F. (1934). The Method of Sociology. *American Journal of Sociology*, 586-594.

## 9. Annexes

### 9.1. Annex I: Enquesta realitzada als graduats i graduades en AdE i GI de l'ESCSE

A continuació es mostra l'enquesta que s'utilitzarà per confeccionar la base de dades necessària per realitzar aquest estudi de gènere. També es pot consultar en el següent enllaç:

<https://tfg-escse.tecnocampus.cat/view.php?id=34212>

#### 1. Indiqui el seu gènere

- a. Masculí
- b. Femení
- c. Altres

Aquesta pregunta permet dividir la mostra en homes, dones i persones que no s'identifiquen al cap dels dos gèneres establert, una variable imprescindible per realitzar un estudi amb perspectiva de gènere.

#### 2. Indiqui l'any de naixement:

- a. \_\_\_\_\_

Es demana l'any de naixement amb l'objectiu de crear franges d'edat i, així, controlar aquesta variable. Es demana l'any de naixement per aconseguir dades desagregades que, posteriorment s'agruparan per realitzar franges d'edat de grups quinquennal, per tant, es segueix la mateixa metodologia que l'INE per realitzar l'EPA ("Informes Metodológicos Estandarizados", 2020)

#### 3. Indiqui l'any en el que va finalitzar els seus estudis en AdE i GI:

- a. 2013
- b. 2014
- c. 2015
- d. 2016
- e. 2017
- f. 2018
- g. 2019

Pregunta basada en P3 de l'Enquesta d'Inserció Laboral dels titulats Universitaris 2014 – en endavant EILU. (Instituto Nacional de Estadística, 2015, p.3).

**4. Quin és el seu estat civil?**

- a. Solter/a
- b. Casat/da
- c. Vidu/a
- d. Separat/da o divorciat/da
- e. Altres

Pregunta basada en P97 de l'EILU (Instituto Nacional de Estadística, 2015, p.38).

**5. Indiqui el nombre de fills:**

- a. Cap
- b. 1 fill/a
- c. 2 fill/es
- d. 3 o més fill/es

Es comprova si les variables "any de promoció", "estat civil" i "nombre de fills" influeixen en la situació laboral dels graduats. Pregunta basada en P99 de l'EILU (Instituto Nacional de Estadística, 2015, p.38).

**6. Després de graduar-se en AdE i GI, va cursar o està cursant algun màster, postgrau o altres?**

- a. No
- b. Sí
- c. Altres (ex. FP II, cursos oficials, un altre grau...)

Es controla la variable "estudis superiors" en cas de trobar *outliers*. Pregunta basada en P15 de l'EILU (Instituto Nacional de Estadística, 2015, p.5).

**7. Està treballant actualment en un lloc de feina relacionat amb les sortides professionals del grau d'AdE i GI?**

- a. No
- b. Sí

S'organitza la mostra i indica la situació actual dels graduats segons el gènere. Si la resposta del graduat és "a", es mostra la pregunta 8, en cas contrari, es mostra directament la pregunta 11.

**8. Ha treballat alguna vegada en un lloc de feina relacionat amb les sortides professionals del grau d'AdE i GI?**

- a. Sí
- b. No

**9. Per què no està treballant en un lloc de feina relacionat amb els estudis cursats?**

- a. No li agrada
- b. No troba feina
- c. No s'adapta a les seves necessitats
- d. Cura de fills
- e. Cura d'algun familiar malalt
- f. Altres: \_\_\_\_\_

Després d'aquesta pregunta, finalitza el qüestionari per les persones que han marcat la resposta "b" a la pregunta 8. D'altra banda, les persones entrevistades que han marcat la resposta "a" se'ls hi mostra la pregunta 10.

**10. De les sortides professionals d'AdE i GI proposades al pla docent de l'ESCSE, marqui la que millor descriu la seva funció a l'última empresa on va treballar:**

- a. Gerència
- b. Administració
- c. Comptabilitat
- d. Gestió
- e. Recursos humans
- f. Nous models o línies de negocis (intraprenedoria, departament d'innovació, gestió d'equips innovadors...)
- g. Auditoria
- h. Gestoria i consultories
- i. Banca o entitats financeres
- j. Administració pública
- k. Creació d'una empresa
- l. Membre d'una cooperativa
- m. Altres: \_\_\_\_\_

Finalitza el qüestionari per les persones que han marcat la resposta "a" a la pregunta 8. S'estudia si els graduats es troben davant de llocs de feina sexualitzats. Pregunta basada en P56.10 de l'EILU (Instituto Nacional de Estadística, 2015, p.18). Les possibles respostes ofertes a la persona entrevistada s'han extret de la presentació del grau a la web de la Universitat TecnoCampus ("Sortides Professionals del Grau en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació | Tecnocampus", 2020).

**11. Treballa per compte propi o d'altri?**

- a. Per compte propi
- b. Per compte d'altri

Mostra quin dels dos gèneres té més tendència a emprendre.  
Si la resposta del graduat és "a", es passa directament a la pregunta 16.

**12. Per quants pagadors ha treballat des que va obtenir el títol?**

- a. Entre un i dos pagadors
- b. Entre tres i quatre pagadors
- c. Cinc o més pagadors

Indica l'estabilitat laboral dels graduats. Pregunta basada en P77 de l'EILU (Instituto Nacional de Estadística, 2015, p.32).

**13. A quin sector d'activitat pertany l'empresa on actualment treballa?**

- a. Sector agrari
- b. Sector industrial
- c. Sector serveis

Es divideix la mostra segons el sector d'activitat de l'empresa on treballen i permet comprovar si el sector d'activitat influeix en el sou i situació laboral dels treballadors.

**14. Indiqui el sector institucional de la seva activitat empresarial:**

- a. Sector públic
- b. Sector privat

Permet qualificar les polítiques d'igualtat laboral en el sector públic i privat.  
Pregunta basada en la pregunta B6 de l'EPA (Instituto Nacional de Estadística, 2005, p.7).

**15. El seu contracte o relació laboral, és de duració:**

- a. Indefinida
- b. Temporal
- c. En pràctiques
- d. Sense contracte

Es comprova quin dels dos gèneres té més precarietat laboral. Pregunta creada a partir de P70 de l'EILU (Instituto Nacional de Estadística, 2015, p.28). i C5 de l'EPA (Instituto Nacional de Estadística, 2005, p.8).

**16. Quin tipus de jornada té?**

- a. Completa
- b. Parcial

Pregunta C19 de l'EPA. (Instituto Nacional de Estadística, 2005, p.10)

**17. Quina és la dimensió de l'empresa on treballa?**

- a. Microempresa (menys de 10 treballadors)
- b. Petita empresa (de 10 a 49 treballadors)
- c. Mitjana empresa (de 50 a 249 treballadors)
- d. Gran empresa (més de 250 treballadors)

Té com a objectiu contestar si la mida de l'empresa influeix en les discriminacions laborals per raó de gènere. Pregunta basada en C17 de l'EPA. (Instituto Nacional de Estadística, 2005, p.10)

**18. Quant temps va trigar a trobar el seu primer lloc de feina?**

- a. Menys de tres mesos
- b. De tres a sis mesos
- c. De sis mesos a un any
- d. D'un a dos anys
- e. Més de dos anys

Mostra el temps mitjà d'inserció laboral dels graduats i quin dels dos gèneres té una inserció laboral més ràpida. Pregunta basada en P42 de l'EILU (Instituto Nacional de Estadística, 2015, p.11).

**19. De les sortides professionals d'AdE i GI proposades al pla docent de l'ESCSE, marqui la que millor descriu la seva actual funció a l'empresa on treballa:**

- a. Gerència
- b. Administració
- c. Comptabilitat
- d. Gestió
- e. Recursos humans
- f. Nous models o línies de negocis (intraprenedoria, departament d'innovació, gestió d'equips innovadors...)
- g. Auditoria
- h. Gestoria i consultories
- i. Banca o entitats financeres
- j. Administració pública
- k. Creació d'una empresa
- l. Membre d'una cooperativa
- m. Altres: \_\_\_\_\_

**20. Marca en quin nivell de responsabilitat consideres que es troba la feina que desenvolupes al teu actual lloc de feina**

- a. Alta responsabilitat
- b. Responsabilitat mitja
- c. Responsabilitat baixa

**21. En quin tram de la següent escala es troben els seus ingressos nets mensuals?**

- a. 900€ o menys
- b. Més 900€ i menys de 1000€
- c. Més de 1000€ i menys de 1100€
- d. Més de 1100€ i menys de 1200€
- e. Més de 1200€ i menys de 1300€
- f. Més de 1300€ i menys de 1400€
- g. Més de 1400€ i menys de 1500€
- h. Més de 1500€ i menys de 1600€
- i. Més de 1600€ i menys de 1700€
- j. Més de 1700€ i menys de 1800€
- k. Més de 1800€ i menys de 1900€
- l. Més de 1900€ i menys de 2000€
- m. Més de 2000€ i menys de 2100€
- n. Més de 2100€ i menys de 2200€
- o. Més de 2200€ i menys de 2300€
- p. 2300€ o més

Mostra si existeix bretxa salarial entre graduats i graduades del mateix grau universitari. Basada en P60 de l'EILTU (Instituto Nacional de Estadística, 2015, p.22).

Aquest formulari forma part del Treball de Fi de Grau titulat "Les sortides professionals del Grau d'AdE i GI de l'ESCSE des d'una perspectiva de gènere", que té com objectiu estudiar si existeixen diferències laborals entre els graduats i graduades per raó de gènere.

D'acord amb el que estableix el Reglament UR 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, relatiu a la protecció de les persones físiques i la llei orgànica 3/2018, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, l'informem que les dades proporcionades per vostè en aquest formulari seran tractades de manera agregada i anònima amb finalitat docents en el marc de l'assignatura de Treball de Fi de Grau de l'Escola Superior Ciències Socials i de l'Empresa TecnoCampus, més concretament pel treball titulat "Les sortides professionals del Grau d'AdE i GI de l'ESCSE des d'una perspectiva de gènere" dut a terme per l'estudiant Andrea Garcia del centre que recava les dades mitjançant aquest formulari. Les dades no es cediran a tercers, no

s'utilitzaran per finalitats diferents a l'expressada i es destruiran en un termini no superior a 12 mesos, en el moment en què es tanqui l'acta de l'assignatura.

Les respostes a aquest formulari son anònimes i seran utilitzades per la realització d'un Treball de Final de Grau sobre les sortides professionals del grau d'AdE i GI des d'una perspectiva de gènere.

- Marcant aquesta casella AUTORITZA expressament a l'estudiant a tractar les dades incloses en aquest formulari amb les finalitats expressades prèviament.



## 9.2. Annex II: Guió per la realització del Focus Group

A continuació es mostra el guió que s'utilitzarà per conduir el fil de discussió del Focus Group. Per realitzar el grup de discussió s'utilitzarà un llenguatge informal – sense tecnicismes – amb l'objectiu de crear un ambient relaxat on els graduats i graduades es sentin còmodes a l'hora de participar.

### Presentació

“Bona tarda a tots i totes, primer m'agradaria agrair la vostra assistència a aquest Focus Group. Sóc l'Andrea, estudiant d'Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació. El motiu d'aquest grup de discussió és obtenir dades qualitatives per la realització d'un estudi sobre les sortides professionals dels graduats i graduades en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació d'aquesta universitat (...) Algú vol ser el primer o la primera en trencar el gel explicant-nos una mica quina és la seva situació laboral actual o davant de quines situacions s'ha trobat una vegada acabat els seus estudis?”

### Discussió

Els graduats i graduades es presenten entre ells. En cas de que ningú vulgui ser el primer es tria un nom a l'atzar de la llista d'assistents, animant al graduat o graduada: “Bé, “X” vols ser el/la primer/a?”

*(Intervencions espontànies dels graduats i graduades)*

Si el fil de discussió es desvia o els participants finalitzen un tema de debat, es realitzaran les següents preguntes que obriran nous fils de discussió:

1. A què us dediqueu? Quina és la feina que realitzeu a l'empresa on treballeu o la última on heu treballat?
2. Dels que treballeu per compte d'altri, què penseu de crear la vostra pròpia empresa?
3. Després graduar-vos en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació, us va costar molt trobar feina? Com eren les primeres feines que va trobar?
4. Un cop graduats heu seguit estudiant? Per què?
5. Teniu fills? Parleu-me una mica sobre la vostra conciliació feina-família. Si no és així, imagineu que els teniu i què és el que faríeu o quina situació imagineu que tindreu.

6. Imagineu que un familiar proper està malalt i necessita que us feu càrrec d'ell. Què faríeu davant d'aquesta situació?
7. Imagineu que, a l'empresa on esteu treballant, el vostre company o companya que fa la mateixa que vosaltres, té la mateixa formació i fa el mateix temps que treballeu a la mateixa empresa, cobra 100€ més al mes. Què en penseu? Us heu trobat mai davant d'aquesta situació?

### **Tancament**

“Bé, moltíssimes gràcies a tots i a totes, ha estat una discussió molt interessant. Agraieixo a cadascú de vosaltres la generositat d'explicar-nos la vostra situació particular i us desitjo molta sort en la vostra carrera professional.”

### 7.3. Annex III: Transcripció del Focus Group

A continuació es realitza la transcripció literal del grup focal realitzat per la plataforma de reunions Google Meet.

Amb l'objectiu de mantenir l'anonimat de totes les persones participants, en cap cas es mostraran els seus noms ni dades que permetin identificar els participants. És per aquest motiu que, a l'hora de transcriure el present text s'utilitzen les següents formes amb l'objectiu de diferenciar les intervencions segons el gènere dels graduats:

- Graduats: H(número)
- Graduades: D(número)

#### PRESENTACIÓ

*(Es realitzen comprovacions de connexió i funcionament del micròfon)*

**Moderadora:** Vale, comencem? Primer de tot vull donar-vos les gràcies a tots i totes per participar i també comunicar-vos que gravaré la conversa que tindrem per poder transcriure-la literalment. En cap cas aquesta gravació es mostrarà a terceres persones. Esteu conformes?

*(Els graduats i graduades donen el seu consentiment)*

**Moderadora:** Ara sí, comencem! Bona tarda a tots i totes, sóc l'Andrea, estudiant d'Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació. Ja us he comentat una mica de manera individual de que tracta aquest grup de discussió, en resum l'objectiu és obtenir dades qualitatives per la realització d'un estudi sobre les sortides professionals dels graduats i graduades en Administració d'Empreses i Gestió de la Innovació d'aquesta universitat. Algú vol ser el primer o la primera en trencar el gel explicant-nos una mica quina és la seva situació laboral actual o davant de quines situacions s'ha trobat una vegada acabat els seus estudis?

*(Es fa un silenci i ningú respon)*

**Moderadora:** D1 vols ser la primera?

**D1:** *Bueno, pues yo soy D1, tengo x años y me gradué en AdE en el TecnoCampus en 201X. Y... mi Trabajo lo conseguí porque hice las prácticas en (nom d'una empresa auditora) y al acabarlas ya me contrataron. Y... nada, pues allí sigo, he ido ascendiendo... Me pagaron el master en la empresa... y estoy muy bien la verdad.*

**Moderadora:** Muy bien D1, ¿quieres hablarnos un poco de tu situación personal? ¿Tienes hijos?

**D1:** Sí, claro. Vivo con mi pareja en un pisito en (localitat), que lo conocí en la empresa donde trabajamos. De momento no tenemos en mente tener hijos, lo hemos hablado pero ahora mismo no...

**Moderadora:** Muchas gracias D1. ¿Seguim amb H1?

**H1:** Doncs jo em dic H1, em vaig graduar l'any 201X i al principi em va costar molt trobar una feina, vaig fer moltes entrevistes però no sé perquè no aconseguia feina. Hi havia molta gent de la meva promoció buscant feina... Però fa cosa de 3 anys que vaig trobar feina a onestic ara mateix. Treballo a una empresa familiar que són dos germans que tenen dos restaurants, un a (localitat) i l'altre a (localitat), i porto la comptabilitat dels dos restaurants amb una companya. Encara que em va costar molt trobar feina la veritat és que estic content. Al principi era com que no estava tant satisfet amb el que havia estudiat. Però un cop vaig trobar la meva feina i em van anar donant més responsabilitat al final la veritat és que estic content. Ara em plantejo potser fer un màster.

**Moderadora:** Perfecte H1. Parlem una mica de la teva situació familiar o... personal?

**H1:** Ai sí, se m'oblidava... No estic casat ni tinc fills. Visc en parella en un àtic a (localitat) i no tenim projecte de tenir fills ni crear una família...

**Moderadora:** Moltes gràcies H1. Alguna noia vol continuar?

**D2:** Vinga, segueixo jo!

**Moderadora:** Endavant!

**D2:** Hola, em dic D2, tinc XX anys, i em vaig graduar l'any X, al 201X. Ara mateix estic treballant a una consultoria tecnològica que es diu (nom consultoria).

**Moderadora:** Et va costar molt trobar feina?

**D2:** No. Em van contactar per LinkedIn i... *Bueno*, vaig passar les entrevistes molt ràpid.

**Moderadora:** Parla'm una mica de la teva situació personal. Tens fills?

**D2:** Visc a casa de la meua mare. Vivim les dos soles. Em... No tinc parella i ara mateix la veritat que em vull focalitzar en el meu futur laboral.

**Moderadora:** Qui vol seguir? D3?

**D3:** Doncs jo! Em dic D3, tinc 2X anys. Em vaig graduar l'any 201X. Em... Porto gairebé dos anys treballant a l'empresa familiar del meu pare com administrativa i... *Bueno*, vaig ser auxiliar administrativa fins que em vaig graduar. Estic vivint amb dues companyes de pis. No tinc parella. No tinc fills. Estic treballant i de moment això... Estic focalitzada en la meua carrera professional.

**Moderadora:** Molt bé! Acabem amb la última graduada?

**D4:** Jo em dic D4. Actualment porto cinc anys treballant a l'empresa familiar de la meua mare. Vaig començar com a suport dins de l'empresa portant el tema de les xarxes socials i el món online i... actualment porto la botiga online, la gestió i creació de continguts... em... una miqueta de comptabilitat i... tot el que és el màrqueting i la publicitat. Em... Visc sola, visc amb dues amigues. Estic molt enfocada en fer cursos i seguir estudiant una miqueta més cap a la branca de màrqueting més que cap a l'empresarial... *Bueno*, ara mateix estic fent un curs d'especialització en publicitat en Facebook Ads i Instagram Ads... També vaig acabar a l'estiu un curs d'especialització que es basava en com aprendre a segmentar el mercat i sobre el posicionament online...

**D2:** Ai, sí... Jo també vaig seguir estudiant quan vaig acabar la carrera! Un màster en estudis d'economia i cultura de la Unió Europea i Xina.

**Moderadora:** Perfecte, doncs continuem amb els tres graduats que queden. Vols seguir, H2?

**H2:** Doncs... Hola, el meu nom és H2. L'any X vaig acabar de cursar el grau d'AdE i actualment treballo a un esplai com a dinamitzador. Em... Jo tampoc tinc fills i encara visc a casa dels meus pares perquè no he acabat d'estudiar. Ara mateix estic fent un màster i vaig buscant feina de lo meu, però la veritat és que encara no m'he posat gaire en serio. Vaig trobar aquesta feina de dinamitzador i la veritat és que... encara no he treballat d'alguna de les sortides professionals que ofereix el grau. Espero tenir tanta sort com tots ells.

**Moderadora:** Moltes gràcies H2. Seguim amb H3?

**H3:** Hola, soy H3. Estoy graduado en AdE y actualmente trabajo en (empresa d'alimentació) de mozo de almacén ya que no he encontrado trabajo de lo que he estudiado. *Bueno*, después de sacarme el grado he estado buscado pero... me salió mi trabajo actual y... por prioridades pues... estoy trabajando aquí. Tampoco he seguido estudiando y... puede que tampoco lo haga. Ya hace muchos años que me gradué y la verdad es que ya no me planteo buscar otro trabajo ni formarme más... No tengo hijos y vivo con pareja... Poco más...

**Moderadora:** Muchas gracias H3. Creo que es muy interesante ver que estas situaciones también pueden ocurrir una vez graduados. Acabem amb H4?

**H4:** *Bueno*, yo me llamo H4. Me gradué en el 201X. Em... Yo actualmente estoy trabajando en dos *startup* propias, *bueno*, junto a otro compañero y... *Bueno*, dedicamos el 100% de nuestro tiempo a impulsar estos dos negocios y para financiarlo usamos el paro y ahorros... Por lo tanto, ahora mismo podríamos decir que no estamos trabajando para nadie pero estamos en proyecto de trabajar para nosotros mismos. En ambas *startup* no tengo una función fija, no estoy anclado en ningún departamento, sino que tendría el título de "co-director", pero no como lo conocemos tradicionalmente ya que no trabajamos con una plantilla fija, sino con algún *freelance* y diferentes personas que nos proporcionan sus servicios y nos dan soporte. Es decir, realizo tareas de todo tipo... Desde marketing, contabilidad, finanzas... todo tipo de tareas. Aunque sí que es cierto que me decanto más para las tareas más decisivas y de estrategia empresarial.

## DISCUSSIÓ

**Moderadora:** Bé, ja ens hem conegut una mica tots... Ara us faré una sèrie de preguntes que podrem anar debatent entre tots. Teniu total llibertat per fer i dir el que vulgueu. Vull que us sentiu còmodes dins de la situació que ens trobem... Imagineu que estem tots junts prenent un cafè a la terrassa de qualsevol cafeteria i mostreu-vos tal com sou, tot és vàlid!

(Tots riuen)

**Moderadora:** Doncs comencem amb la primera pregunta... Dels que treballeu per compte d'altri, què penseu de crear la vostra pròpia empresa?

**H1:** A mi m'agradaria crear la meua pròpia empresa però... m'agradaria trobar sobre què crear-la. És a dir, sempre he volgut emprendre però mai he trobat sobre què fer l'empresa. Però sí, a mi m'agradaria tenir la meua pròpia empresa.

**Moderadora:** Per què?

**H1:** Doncs perquè tens horaris flexibles, no depens d'una persona, no tens algú a sobre teu que et digui què has de fer... és com que tens més llibertat... i també pots aspirar a més economicament.

**Moderadora:** Però no penseu que al tenir una empresa pròpia també hi dediques més hores?

**H1:** Sí, però per això mateix... Voldria crear una empresa que m'omplís molt i que em fes molt feliç. Llavors, no m'importaria dedicar-li més temps del que dedico ara treballant per compte d'altri.

**D1:** Jo penso el mateix... Per crear la teua pròpia empresa has de tenir la idea molt clara, estudiar molt bé el mercat, veure realment té sortides...

**H1:** I també que sigui alguna cosa que t'ompli, perquè és el que ella diu... Si tens un negoci propi, al menys al principi... són moltes hores i...

**D1:** Sí, sí, clar... Són moltes hores i si és una cosa que realment no t'omple... Ho abandonaràs, perquè no t'omplirà...

**H1:** De fet, si jo creo una empresa ha de ser una empresa enfocada als llibres... M'apassiona la literatura i, de fet, estic pensant de fer una segona carrera relacionat amb la literatura i... si muntés una empresa seria alguna cosa relacionada amb els llibres, no ho sé, una editorial, una llibreria, una agència literària...

**Moderadora:** Per què vas estudiar AdE i no alguna carrera relacionada amb la literatura, que és el que realment t'apassiona?

**H1:** *Bueno*... Perquè jo quan vaig començar a estudiar AdE no tenia tan clar que el món de la literatura m'apassionava tant... Va ser a mesura que vaig començar a estudiar em vaig adonar que m'agradaven molt els llibres, i no només llegir, sinó analitzar-los i anar una mica més enllà. També he de ser sincer i he de dir que quan

vaig començar a estudiar AdE va ser perquè molta gent em va dir que hi havia moltes sortides professionals...

**D4:** No sé si puc interrompre... Però em sorprèn que treballis de comptable si realment ets tant creatiu... I la comptabilitat... No ho sé... Però no és gaire creativa... Són extrems molt oposats, no?

**H1:** Sí, sí, tens raó... Però la feina de comptable no em desagrada. M'agraden les dos coses... Però tampoc m'apassiona eh... La veig com una etapa de la meva vida.

**Moderadora:** Molt interessant! Per cert, podeu interrompre sempre que vulgueu respectant els torns, cap problema...

**D2:** *Bueno*, jo volia dir que... no ho acabo de veure això de crear la teva pròpia empresa... Potser en algun moment ho faria, però no m'ho he plantejat mai i, de moment, no m'ho plantejo... Mai m'ha cridat l'atenció i sempre m'he enfocat més a treballar per l'Estat.

**D3:** Doncs jo ho veig bé! Des de que vaig començar a treballar amb el meu pare, que és emprenedor i té una empresa pròpia, vaig poder veure més el funcionament i viure una mica l'experiència en primera persona... I *bueno*, la veritat és que em vaig "envalentonar" bastant per en el moment en el que tingui un projecte o una idea que vegi que pot ser factible, doncs arriscar-me i provar-ho... Tot i que igualment he de dir que em fa por eh! Però la veritat és que abans ni ho pensava, sempre havia pensat en treballar per altres persones... Però clar, la llibertat horària que et dona tenir la teva pròpia empresa... M'agradaria molt poder treballar adaptant els horaris a la meva vida personal, encara que en l'empresa familiar tinc llibertat, però... No ho sé...

**D4:** Jo he de dir que... dona la casualitat que la D3 i jo som amigues...

(D3 i D4 riuen)

**D4:** *Bueno*, que volia dir que jo vaig notar molt el canvi en D3 quan va començar a treballar amb el seu pare i va començar a veure la viabilitat d'emprendre el seu propi negoci... Anteriorment, quan no ho havia viscut de primera mà, quan jo li parlava de crear la meva pròpia empresa, ella ho veia com una cosa molt llunyana i que no formava part de la seva manera de ser... En canvi jo sí, suposo que perquè feia més anys que estava dins de l'empresa de la meva mare i, *bueno*, la veritat és que a la meva família gairebé tots tenen la seva pròpia empresa i... suposo que, al haver viscut



això en el meu entorn familiar més proper com una cosa normal, ho porto molt integrat i... *además*, per la meua manera de ser, és una cosa molt present en el meu futur... No sé, no m'imagino treballant tota la vida amb horaris establerts... De fet, ara deixo de treballar per la meua mare, m'he fet autònoma fa escassos dies i, encara que seguirem treballant juntes, l'objectiu no és desvincular-me del tot, però sí que en un futur puguem tenir ben separades les diferents parts del negoci.

**Moderadora:** Algú vol afegir alguna cosa més? H2, per exemple?

**H2:** *Bueno*, jo crec que és una aventura. Bàsicament és córrer un risc a no ser que tinguis un producte totalment nou i que tinguis clar que allò funcionarà... Jo, personalment, no ho faria si no ho tingués molt clar... Però si tingués alguna cosa totalment innovadora... Ho faria amb els ulls tancats.

**Moderadora:** Molt bé... Per acabar amb aquest tema... Arriscaríeu la vostra feina actual per crear la vostra pròpia empresa?

**D1:** Sí.

**H1:** Sí. Si m'omple i em fa feliç no tindria por.

**D4:** Sí, sí, està claríssim.

**D2:** *Bueno*... No crec, la veritat...

**D3:** No ho sé... La veritat... Fa por!

**H3:** Yo siempre he querido tener mi propia empresa pero claro... Yo ahora mismo tengo una estabilidad en mi trabajo que no arriesgaría... Supongo que a todos nos gustaría ser nuestros propios jefes, pero considero que es una cosa muy complicada y que hay que pensar muy bien... No es ninguna tontería arriesgar tu capital por una idea o incluso por una corazonada...

**Moderadora:** Ara farem al revés... Els que treballeu per compte propi, què penseu de treballar per compte d'altri?

**H4:** Pues... En mi caso, yo no trabajo por cuenta ajena y... me sorprenden algunas opiniones porque yo asimilaría crear tu propia empresa a tener un hijo o una hija, ¿no creéis? Ya que es algo que nace de la nada... El inicio de todo ello realmente es una idea muy vaga, un problema y una solución... Y gracias a tu esfuerzo y el de tu equipo

ves cómo crece hasta convertirse en algo rentable y, además, solucionas un problema. Sí que es verdad que implica un riesgo ya que aportas tu tiempo y tu dinero para que esa idea funcione pero... si lo consigues, por muchas veces que falles, es algo maravilloso.

**D4:** *Bueno*, jo exactament tampoc he creat la meua pròpia empresa però considero que, d'alguna manera, treballo per compte propi... La veritat és que no m'imagino treballar per una tercera persona. Crec que no estic feta per rebre ordres...

**H4:** También pienso que nunca vas a ser libre financieramente... Además, son trabajos más monótonos o incluso aburridos... Prefiero trabajar por mi propio sueño, no el de otra persona... Lo que veo menos compatible con mi forma de ser es sobretodo el rendir explicaciones a superiores.

**Moderadora:** Moltes gràcies a tots per aquestes respostes, és molt interessant veure diferents punts de vista! Passem a la següent pregunta? Ja m'heu dit que cap de vosaltres té fills però... Parleu-me una mica de com imagineu que seria la vostra conciliació feina-família... Què faríeu si tinguéssiu fills o quina situació imagineu que tindríeu.

**H3:** *Bueno*... En el caso que tuviese hijos, que no los tengo... Me lo tendría que combinar como fuese, con familiares o con canguero... De una manera u otra... Imagino que también tendría que buscar tiempo para estar con mis hijos, claro...

**D1:** La veritat és que jo... Ara mateix, la meua parella i jo treballem bastantes hores i... si ens plantegem tenir fills... Suposo que l'apuntaríem a extraescolars... o alguna activitat que li agradi molt... No ho sé...

**H1:** La meua parella treballa moltes més hores que jo perquè faig una jornada laboral de 30 hores i tinc les tardes lliures... Per tant, suposo que podríem conciliar bastant bé la nostra vida laboral amb la familiar. Però clar... També és veritat que per poder ser pares... Potser hauria de buscar una feina on m'ofereixin un sou superior perquè... Al voler crear una família homosexual... Hauríem d'adoptar... I clar, la veritat és que si volguéssim adoptar... Ja no és tan fàcil...

**D3:** Jo, per exemple, com sóc administrativa, tinc un horari molt conciliador en el cas de tenir fills perquè són una mica "horari *cole*", llavors crec que podria organitzar-me bastant bé. Tinc companyes que sí que tenen fills i filles i és fàcil per elles... Pot ser sí

que alguna vegada quan els nens o les nenes s'han posat malalts, que no poden anar al *cole*, sí que han hagut de demanar dia personal o recuperar les hores... o buscar algun recurs si tenen alguna persona que es pot fer càrrec... però en general és bastant conciliador.

**D4:** Jo no tinc fills i ara mateix tampoc podria conciliar-ho perquè en una consultoria es treballen moltes hores... No podria compaginar-ho a no ser que la meva parella tingués molt de temps lliure...

**D2:** Doncs jo no tinc fills i actualment tampoc em veig capaç de conciliar-ho ja que... si em plantejés tenir fills seria de manera individual i... amb el volum de feina que tinc és impossible.

**H4:** Pues... Actualmente no tengo hijos... Sí que es una cosa que me gustaría tener, pero actualmente no tengo. En todo caso, si tuviese que imaginarme mi conciliación laboral-familiar... pues ahora mismo me vienen en mente unas tres o cuatro opciones... Acotar mi horario laboral físico al horario escolar de mis hijos, combinar trabajo físico con teletrabajo, acordar horarios con mi pareja para que alguno de los dos estuviese siempre con los niños o... pedir a los abuelos que cuidaran los niños en ciertas horas donde yo tuviese que estar presente en la oficina, o cuando no pueda hacerme cargo de su cuidado en general.

**H2:** Jo no tinc fills, però si en tingués... Crec que intentaria arribar a un consens màxim amb la meva parella. No m'imagino tenint fills sol com la D2... És una gran responsabilitat i molta feina... Suposo que intentaria parlar amb la meva parella per trobar la manera de conciliar aquesta situació... treballant i passant temps amb els nens... i que no s'ho hagués de carregar sempre tot una persona i també que tots dos puguem gaudir dels fills...

**Moderadora:** Molt bé, continuem amb la següent pregunta... Imagineu que un familiar proper està malalt i necessita que us feu càrrec d'ell. Què faríeu davant d'aquesta situació?

**H3:** Me haría cargo 100%... Se lo comentaría a la empresa para ver si podría reducir mi jornada para combinármelo con el trabajo.

**H4:** Si no hay otra opción... Intentaría teletrabajar desde casa. Creo que es la única manera de compatibilizar mi trabajo con su cuidado...

**H2:** Jo intentaria buscar la manera de mantenir la meva jornada i combinar-ho amb altres familiars per intentar entre tots mantenir la normalitat a les nostres vides... Si no pogués ser el cas... Em demanaria la baixa o demanaria un permís per cura de familiars...

**D2:** Jo aconseguiria diners per contractar a algú... *Bueno*, si no hi hagués opció i estem parlant que és la meva mare o el meu germà... no els deixaria abandonats ni molt menys però...

**D3:** Seria més per obligació...

**D2:** Preferiria treballar més... Aconseguir diners per poder pagar algú que ho fes.

**H4:** Sí, claro... Si yo no pudiese compatibilizarlo con mi trabajo también optaría por alguna alternativa como las que decís... o contratar a alguien o llevar a esta persona a un centro donde puedan darle los mejores cuidados...

**Moderadora:** Ara penseu... que estem parlant del vostre fill o filla.

**H3:** Me buscaría la vida como fuese... Buscaría otro trabajo en el que pudiese trabajar desde casa por ejemplo.

**D2:** Clar... No m'he trobat davant de la situació de ser mare i sé que quan ho ets... Et canvien els esquemes però... suposo que per un fill sí que ho faria.

**D3:** Sí, penso igual que D2...

**D4:** Està clar... Per un fill deixes de treballar...

**D3:** *Bueno*, però també hem de tenir en compte si tinc una parella... o el pare del meu fill... També parlar que faríem...

**D4:** Sí, sí, clar! Intentaria seguir treballant a jornada parcial o...

**D3:** Clar, hi ha la figura paternal o l'altre figura maternal... o el que sigui... Intentaria combinar-ho una mica per no sacrificar-ho tot jo.

**Moderadora:** Molt bé. Ara ens posem davant de la situació que... Teniu parella i aquesta parella és el pare o mare dels vostres fills i... cobra més que vosaltres. Llavors, la vostra parella, que cobra més que vosaltres, us diu... "Mira, que com jo

cobro més, crec que el correcte és que tu deixis la teva feina o redueixis la teva jornada laboral”.

**H2:** Seria el més lògic...

**D2:** Però no tot són els diners! S'ha de mirar bé com es pot compaginar perquè els dos seguim mantenint la nostra carrera laboral i poder-nos fer càrrec en la mateixa mesura del nostre fill.

**D3:** I la meva felicitat? Perquè jo sóc una persona que vol treballar i, jo crec, que si no treballés... potser estaria posant en risc la meva...

**D4:** La meva salut mental!

**D3:** Clar! Buscar un punt entremig... Que ell també faci menys hores i jo també! Però trobar l'equilibri entre els dos...

**H1:** Penso el mateix... S'hauria de mirar de quin sou es pot prescindir però... No tot són els diners... Si és la feina dels teus somnis... Potser seria millor anar més just a final de mes, pagant a algú que cuidi del teu fill, però ser feliços els dos...

**D1:** També pots demanar una excedència, com diu H2...

**Moderadora:** Ara posem el cas que... No és el vostre fill qui necessita aquesta atenció, sinó que és un familiar proper seu. Per exemple, la seva mare.

**D2:** No.

**D4:** No.

**D3:** No.

**D1:** Aquí si que et dic que no... Ho sento molt.

**Moderadora:** Encara que...

**D2:** No.

**D1:** No. Hauria de ser ell el que hauria de deixar la feina o sacrificar part de la seva jornada.

**D3:** No. Intentaria ajudar de qualsevol manera, però no és la meva responsabilitat.

**D4:** No. No posaré en risc la meua carrera i la meua vida per una persona... a la que òbviament estimo i...

**D2:** Sí, sí... Però no és la meua responsabilitat.

**D3:** Ho faria pel meu fill només... i mai li demanaria que ell ho fes..

**D4:** No, no, això mai! Mai faria a ningú responsable...

**D1:** Exacte, és la meua mare i la meua responsabilitat.

**H1:** La meua parella ha de cuidar a la seva mare igual que cuidaria jo de la meua. És el que dieu, no és la meua responsabilitat.

**Moderadora:** Els altres què en penseu?

**H3:** Si mi pareja cobra un sueldo superior al mío y mi pareja me lo pidiese... Me quedaría en casa cuidando de mi suegra... Lo haría de corazón...

**H4:** Si puedo combinármelo, lo haría. Forma parte de mi familia también.

**Moderadora:** Perfecte. Amb la següent pregunta tanquem el tema de conciliació familiar... M'heu dit que cap de vosaltres és pare o mare, però... Creieu que la vostra carrera laboral ha frenat el vostre desig de ser-ho?

**H2:** Suposo que no ha frenat el desig, però sí que ho ha posposat, no? Encara molts de nosaltres ens estem acabant de formar. I encara som molt joves!

*(Totes riuen)*

**H4:** Pues yo... No creo. Yo tengo muchas ganas de ser padre! Aún tengo que encontrar una estabilidad económica antes de tenerlo pero entran dentro de mis planes a corto plazo.

**D1:** No considero que ho hagi frenat... Però sí és cert que, si no treballes tantes hores, potser m'ho hagués plantejat... Suposo que encara no ha arribat el moment i tampoc tinc presa.

**H1:** Jo ja us he dit que sóc un tema apart... És tot un món tenir fills per una parella homosexual...

**H3:** Yo ya os he dicho que ahora mismo no trabajo de lo que estudié y entonces no puedo opinar demasiado pero... Tal vez, desde la ignorancia, supongo que si estuviese trabajando de cualquier cosa relacionada con lo que estudié... Seguro que cobraría un sueldo superior y tendría una mayor estabilidad económica... Y puede ser que ya fuese padre también!

**D4:** Crec que la meva carrera no ha frenat el meu desig de ser mare... Sí que és cert que crec que no tinc aquest desig, però és més pel fet de tenir formació... Potser sí que veig incompatible el fet d'estudiar amb la cura d'un fill.

**D2:** Jo em sento bastant identificada, perquè tampoc he sentit mai el desig de ser mare. Si el tingués ho tindria en un futur llunyà i en unes altres circumstàncies. També penso igual que D4... El fet de voler seguir formant-me m'ha allunyat d'aquest desig. És a dir, com encara considero que no he acabat de formar-me, encara no és el moment de pensar en això...

**D3:** Penso que aquest instint de ser mare o pare sí que el pots tenir en qualsevol moment, independentment de si estàs treballant o estudiant però... Tot depèn de les prioritats que tingui cada persona. Jo conec a gent que està estudiant i és mare o pare però... sí que és cert que jo encara no m'ho plantejo perquè crec que no estic posicionada en el lloc de feina on vull estar en un futur. Suposo que... Quan cregui que he trobat la meva estabilitat... M'ho podré plantejar.

**Moderadora:** Ara... Imagineu que, a l'empresa on esteu treballant, el vostre company o companya que fa la mateixa que vosaltres, té la mateixa formació i fa el mateix temps que treballeu a la mateixa empresa, cobra 100€ més al mes. Què en penseu? Us heu trobat mai davant d'aquesta situació?

**H4:** En este caso... Si los dos somos igual de productivos y eficientes... Me parecería una situación muy injusta porque aportamos el mismo valor a la empresa. Tanto si estuviese en la posición desfavorecida como la favorecida... Lucharía con mi compañero para tratar esta injusticia. Por suerte no he vivido nunca esta situación... Sí que es verdad que conozco gente que se encuentra en esta situación, pero no ofrecen la misma productividad a la empresa, por lo cual, me parece correcto que el que más aporte sea recompensado.

**D1:** Mai m'he trobat davant d'aquesta situació però... si m'hi trobés ho veuria molt injust i lluitaria perquè els dos tinguéssim el mateix sou i condicions... Parlaria amb RRHH o amb qui hagués de parlar per solucionar el problema.

**H1:** Jo m'he trobat en aquesta situació però... En el cas contrari. Jo cobrava una mica més que la meva companya... Com portem la comptabilitat doncs... Aquestes coses les veiem... La meva companya va intentar parlar amb el nostre *jefe* i ell li va dir que no, que potser en un futur l'augmentaria el sou, però que les condicions firmades no tenien res a veure, que cadascú va pactar les seves condicions quan va entrar a l'empresa.

**D2:** *Que fort...*

**D1:** Increïble...

**D4:** *Estic flipant...*

**D3:** No m'he trobat mai però... Si m'hi trobés... Parlaria amb qui hagués de parlar i perquè em dones un motiu de pes.

**D2:** Si no és la feina de la meva vida, ho deixo i denuncio.

**D4:** Denuncio seguríssim.

**D3:** En el moment que passa això... Ja són tot problemes si et queixes...

**D2:** Tot depèn de si realment necessites aquell lloc de feina o no... Si el necessites... Potser hauràs de fer veure que no ho saps i anar buscant una altra cosa...

**D4:** Però per desgràcia, penso 100% que aquestes situacions existeixen...

**D1:** Segur...

**D2:** Sí, sí, ho tinc claríssim...

**H3:** *Bueno...* Yo ahora mismo sí que estoy viviendo esta situación... Estamos en la misma empresa, haciendo el mismo trabajo y unos cobran más y otros menos... Realmente conocemos el motivo, pero lo veo injusto igualmente. Hace unos meses trabajábamos en dos diferentes y se hizo un traslado a una nave más grande donde poder trabajar todos juntos y centralizar el departamento logístico. Hacemos el mismo horario y el mismo trabajo, pero ellos mantienen el convenio de la anterior nave, lo que



supone dos pagas extras más al año y casi 200€ más al mes... Lo veo muy injusto pero... Realmente poco podemos hacer... Es meternos en problemas y necesito mi trabajo.

**Moderadora:** Ara us pregunto... A l'empresa on esteu treballant, què veieu més... homes o dones amb càrrecs directius?

**H3:** En operaciones, que es por donde me muevo yo, solo trabajan hombres. Las mujeres están en las oficinas, en RRHH, contabilidad, administración...

**D2:** A la meva empresa són tot homes.

**D4:** En el meu cas, nosaltres som dues dones, la meva mare i jo.

**H4:** Pues nosotros somos dos hombres, mi socio y yo.

**D3:** Doncs en l'empresa del meu pare la veritat és que hi ha de tot una mica. Sí que les dones amb càrrecs més elevats realitzen feines administratives i comptables, en canvi, els homes tenen càrrecs de responsabilitat diferents com per exemple... càrrecs més encarats a prendre decisions o fer acords amb altres empreses o clients.

**D1:** En el meu cas... Hi ha molts homes, però crec que no es deu a una raó de discriminació de gènere.

**H1:** L'organització de la meva empresa és bastant ample i no és gaire jeràrquica. Diria que hi ha la mateixa proporció d'homes i dones i crec que, per sort, tots ens considerem del mateix nivell de responsabilitat i amb la mateixa autoritat.

**Moderadora:** Ara sí, acabem amb la última pregunta... De totes les persones que van respondre l'enquesta... Molt poques persones treballen per l'Administració Pública quan és una de les possibles sortides professionals que ofereix aquest grau. Què en penseu vosaltres de treballar per l'Estat?

**H3:** Yo trabajaría como funcionario con los ojos cerrados. Dejaría mi trabajo actual por la estabilidad y tranquilidad de tener un trabajo para toda la vida.

**D2:** Primer tinc intenció de formar-me una mica més a empreses privades i després postular per una plaça a l'Administració Pública. Tens una estabilitat laboral i un sou que està molt bé també.

**H4:** Yo tengo una visión de la Administración Pública como un trabajo muy conservador y muy monótono... Siempre es lo mismo y no te permite prosperar. En mi caso particular, siempre he tenido claro que quiero montar mi propia empresa, ser mi propio jefe. No quiero escalar ni en una empresa privada ni pública, sino que quiero iniciar algo desde cero y no depender de nadie, cosa que en la Administración Pública es más complicado.

**D1:** No m'ho he plantejat mai treballar per l'Administració Pública...

**H2:** Jo tampoc...

**D1:** No ha sigut mai una opció, mai m'ha cridat l'atenció... Sempre he tirat cap a empreses privades.

**H1:** Jo no em veig treballant per l'Administració Pública perquè realment m'agradaria emprendre en un futur.

**D4:** Jo mai m'ho he plantejat tampoc... Relaciono les feines públiques amb feines més administratives i comptables... Jo necessito moviment i projectes. Tampoc vull dir que és avorrit... Però una mica sí. No ho descarto, però ara mateix no ho veig.

**D1:** També influeix el sou...

**H1:** Sí, sí, una empresa privada sol pagar millor que a una empresa pública...

**D1:** Això de l'estabilitat que diuen que ofereix l'Administració Pública... També la puc trobar a una altre empresa privada...

**H1:** O treballant en el teu propi negoci.

**D3:** A mi, potser en un futur, m'interessaria, no ho descarto, però ara mateix estic on vull estar i no m'ho plantejo tampoc... D'una manera o altre, jo tinc aquesta estabilitat... És l'empresa del meu pare i, potser, algun dia la portaré jo.

*(Silenci)*

## **TANCAMENT**

**Moderadora:** Moltíssimes gràcies a tots i a totes, ha estat estona molt divertida, espero que hagueu estat còmodes i us torno a donar les gràcies perquè ha estat una

discussió molt interessant. Agraieixo a cadascú de vosaltres la generositat d'explicar-nos la vostra situació particular i us desitjo molta sort en la vostra carrera professional.

*(Tots donen les gràcies a la moderadora i marxen de la reunió)*