

IGUALTAT DE CONDICIONS LABORALS ENTRE DONES I HOMES UNIVERSITARIS ALS TRES ANYS DE GRADUAR-SE

AQU Catalunya ha presentat els resultats de l'estudi *Gènere i inserció laboral del col·lectiu universitari*. Una anàlisi de la qualitat de la inserció professional de les dones i les possibles diferències amb el col·lectiu masculí tres anys després de la graduació.

Aquest estudi s'ha basat en l'anàlisi de les dades obtingudes en l'última enquesta d'inserció laboral d'AQU Catalunya realitzada l'any 2008 sobre la promoció graduada del 2004 i, per tant, reflecteix la situació laboral tres anys després de la graduació.

L'anàlisi de les dades ha constatat que el comportament dels indicadors estudiats que determinen la qualitat de la inserció varia significativament segons la tipologia de titulació cursada, i que les diferències per gènere són menors i, quan es produeixen, no són sistemàticament negatives per a les dones.

Les conclusions

La conclusió principal d'aquest estudi és que **no hi ha diferències significatives en la qualitat de la inserció entre homes i dones que han cursat una mateixa titulació** i que **la variable que millor explica la qualitat de la inserció laboral és la titulació cursada**.

Els resultats de l'anàlisi de nou indicadors de la qualitat de la inserció professional mostren que:

1. **Taxa d'ocupació** (*percentatge de població graduada ocupada*)
 - La taxa d'ocupació de les dones el 2008 era del 93% enfront del 94% de la dels homes. Una taxa molt similar que, si s'analitza per tipologia de titulacions o subàmbits, varia molt més en funció de la tipologia de la titulació que per raó de gènere. Per exemple, entre el col·lectiu de dones hi ha una diferència de 13 punts entre la taxa de Filosofia i Humanitats (85%) i la de Medicina i Odontologia (98%), mentre que la diferència més gran per gènere dins la mateixa titulació es troba a Enginyeria Civil, amb 6,7 punts.
2. **Taxa d'atur** (*percentatge de població graduada que busca feina*)
 - La taxa d'atur el 2008 era del 3% tant per a les dones com per als homes. Aquesta taxa registra una diferència de 7 punts entre les dones segons la titulació cursada mentre que la diferència màxima entre homes i dones és de 4 punts.
3. **Taxa d'inactivitat per motius familiars** (*percentatge de població graduada que es troba en situació d'atur i no busca feina per maternitat o cura d'algun familiar*)
 - Només 48 persones de les 12.258 enquestades no es troben inserides en el mercat laboral per motius familiars. La poca significativitat d'aquest resultat es deu, possiblement, al moment del cicle vital de la població enquestada: joves titulats i titulades tres anys després d'haver finalitzat els estudis, la inserció laboral dels

quals, segurament, no s'ha vist influenciada per aspectes com la divisió sexual del treball.

4. **Taxa d'estabilitat** (*percentatge de població graduada amb contracte fix*)
 - Existeix una estreta relació entre la taxa d'estabilitat i la tipologia de titulació. Així, en el cas de les dones, les diferències més significatives es troben en funció de la carrera cursada (el 32% de contractes fixos a Belles Arts davant del 82% a Economia i ADE) que no pas respecte dels homes. Les dades mostren també que en algunes titulacions les dones gaudeixen de més estabilitat que els seus companys de cohort (les diferències més pronunciades es troben a la ratlla dels 20 punts a favor de les dones a Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments).
5. **Taxa de temporalitat** (*percentatge de població graduada amb contracte temporal*)
 - La temporalitat és altament depenent de la titulació i afecta a 1 de cada 3 graduades i a 1 de cada 4 graduats. En part s'explica perquè els processos d'accés a la funció pública (en àmbits molt feminitzats com l'educació o la salut) es caracteritzen per contractes temporals (substitucions i/o interinitats).
6. **Ocupació en càrrecs de gestió** (*percentatge de població graduada que desenvolupa funcions de gestió*)
 - Desenvolupar funcions de direcció depèn, en gran mesura, de la titulació cursada. A Mestres o Medicina el percentatge de persones que exerceixen funcions de direcció és baix, a diferència d'altres com Economia i ADE, Arquitectura o Enginyeria Civil, on hi ha una probabilitat més elevada. El fet que homes i dones es distribueixen de manera asimètrica per titulacions provoca uns valors diferencials "artificials" molt elevats a favor dels homes, quan, de fet, per un mateix subàmbit es troben només percentatges lleugerament superiors per homes que per dones i, en algun cas, com ara Comunicació i Documentació, a favor de les dones.
7. **Retribució** (*mitjana de la retribució anual bruta*)
 - Si bé els homes guanyen globalment més diners que les dones, les diferències dins d'un mateix gènere per grups de titulacions són més grans que les que es registren entre gèneres en un mateix grup de titulacions. Les dones perceben una retribució mitjana mensual bruta de 1.710 euros enfront dels 1.997 euros dels homes. Tanmateix, el fet que s'hagin trobat diferencials salarials retributives de 174€ en l'àmbit públic per Mestres a igualtat de tipologia de contracte, genera dubtes sobre la fiabilitat d'aquest indicador pel que fa a la comparació intergènere.
8. **Adequació de la feina als estudis** (*percentatge de població graduada que desenvolupa funcions universitàries*)
 - La carrera determina l'adequació de la inserció, tant per a les dones com per als homes. Les carreres amb mercats "tancats" regulats legalment com ara

Arquitectura, Medicina i Odontologia, l'adequació frega el 100%, mentre que és més baixa quan els mercats no estan tant clarament definits o no estan regulats (Belles Arts, Turisme, Geografia i Història, etc.). Un 86% de les dones sosté que desenvolupa funcions de nivell universitari, mentre que és un 84% dels homes qui així ho considera.

9. **Taxa de treball a temps parcial** (*percentatge de població graduada no treballa a temps complet*)

- Per als dos gèneres la taxa està condicionada per l'àmbit, amb els valors més alts a Humanitats (26% per a les dones i 20% per als homes) i els més baixos a l'àrea Tècnica (7% per a les dones i 4% per als homes). En general la taxa de treball a temps parcial és més alta per a la població femenina, si bé en alguns subàmbit, com ara Filosofia i Humanitats, hi ha més homes que dones a temps parcial (6 punts de diferència). Tant per homes com per dones, el treball a temps parcial és més habitual en l'àmbit públic que en el privat. El percentatge d'homes que treballen a temps parcial en l'àmbit públic duplica el dels que ho fan en l'àmbit privat.

Per últim, tot i la clara influència dels estudis cursats en la qualitat de la inserció laboral, l'efecte de la titulació cursada no és determinista: la variabilitat pel que fa als assoliments laborals dins una mateixa titulació per dones i per homes és molt elevada. Per exemple, un 25% de les graduades de Geografia i Història —titulacions que presenten un dels pitjors comportaments pel que fa a la qualitat de la inserció laboral— assolixen millors resultats laborals (adequació de la inserció, salari, estabilitat i satisfacció amb la feina) que un 25% de les dones d'Enginyeria Civil o de les dones d'Enginyeria de la Producció, que són dos dels subàmbits amb millors resultats laborals.

Les recomanacions finals que fa l'estudi és que es fa necessari **dur a terme un treball coeducatiu, especialment en els àmbits de primària i secundària**, per trencar els estereotips de gènere que encara determinen l'elecció dels estudis en ambdues direccions. En segon lloc, caldria **impulsar també polítiques públiques i d'organització empresarial transformadores que afavorissin la conciliació coresponsable de la vida personal i laboral**. Finalment, cal potenciar els processos d'orientació al mercat laboral a fi de millorar l'ocupabilitat, per tal com l'estudi indica que l'ocupabilitat de les persones (la seva competència de gestió de carrera, actitud envers la feina, etc.) és probablement el factor més determinant en la qualitat de la inserció laboral.