



2021

## LA INSERCIÓ LABORAL DE LES DONES VINT ANYS DESPRÉS DE FINALITZAR ELS ESTUDIS UNIVERSITARIS

### Resum de l'estudi

Els estudis d'inserció laboral mostren repetidament que les titulacions tenen una influència clau en les característiques de la inserció: taxes i velocitats d'ocupació diferents, probabilitat d'acabar treballant en el sector públic o privat, salaris, etc. Com que homes i dones no es distribueixen aleatòriament per titulacions a la universitat (fenomen que es coneix com a segmentació horitzontal), és complex atribuir si les diferències detectades per sexe en la inserció laboral de les persones universitàries són atribuïbles a la titulació o bé a dinàmiques de desigualtat directes o indirectes.

En aquest informe s'analitza la qualitat de la inserció laboral des de la perspectiva de gènere vint anys després d'haver obtingut el títol equivalent al grau universitari. Aquest és el tercer estudi que AQU Catalunya ha elaborat per avaluar les diferències laborals entre homes i dones. Al primer (AQU CATALUNYA, 2010), s'hi van analitzar les diferències al cap de tres anys d'haver-se graduat, i es van trobar moltes més similituds que diferències: la titulació estudiada i la variabilitat individual eren variables més determinants en la inserció laboral que no pas el sexe. Aquestes conclusions convergeixen amb altres estudis que afirmen que les diferències entre dones en les diferents ocupacions són més rellevants que les existents entre homes i dones dins de la mateixa ocupació (EUROFOUND, 2013). Al segon estudi des de la perspectiva de gènere (AQU CATALUNYA, 2012), s'hi van analitzar les diferències deu anys després de la graduació, i ja es van detectar més desequilibris (en hores de dedicació laboral, retribució o motius per treballar a temps parcial), però també menys diferències de les que es podien intuir a priori. Una de les hipòtesis de per què les diferències eren més petites que les esperades era que els fenòmens com ara el sostre de vidre o la discriminació salarial no haguessin tingut temps d'aparèixer, per tal com, fins i tot deu anys després d'acabar els estudis, poques persones havien afrontat processos de paternitat o maternitat (només el 40%).

Aquest estudi que ara es presenta, fet al cap de vint anys de la graduació, pot copsar de ple quines són definitivament les diferències entre homes i dones en el mercat laboral, perquè tres quartes parts de les persones enquestades ja tenen descendents, i pot apuntar quins factors són més determinants.

Les principals conclusions són les següents:

- Quan parlem de persones amb estudis superiors, les diferències en els percentatges d'ocupació, atur i inactivitat per raó de sexe al cap de vint anys de la graduació tendeixen a desaparèixer. És a dir, quan la inversió en capital humà és alta, les

diferències entre homes i dones són més petites. Per tant, la incorporació de les dones a la universitat ha suposat un avenç en la igualtat en el mercat laboral, si bé, com veurem, encara hi ha diferències.

- Iniciar una família no implica, en el nostre context, inactivitat laboral. Fins i tot entre les persones inactives, la causa majoritària de la inactivitat no són les qüestions familiars, sinó la jubilació o motius de salut (tant per als homes, amb el 72%, com per a les dones, amb el 87%). Ara bé, aquell motiu sí que és clarament més elevat per a les dones (19,6%) que per als homes (4,3%).
- Un cop inserits i inserides en el mercat laboral, les desigualtats es posen de manifest en el **tipus de jornada**, en els **guanys** i en la **realització de funcions de direcció/gerència**. La jornada a temps parcial és una característica laboral clarament feminitzada (el 16,3% de les dones vs. el 5% dels homes). Com és lògic, és la variable més influent en els guanys salarials, i cal no oblidar que també impacta en els guanys un cop la persona es retira del mercat laboral. A més, per la teoria de la depreciació del capital humà, té conseqüències en les oportunitats de promocionar i d'assumir càrrecs de responsabilitat.
- Homes i dones gaudeixen per igual de les **mesures de conciliació**, però hi ha una segregació clara de les mesures: elles adopten l'horari flexible (64,2%) o la **jornada reduïda (56,4%)**, mentre que ells opten per la flexibilització d'horari (82,5%), la jornada intensiva (60,5%) o treballar des de casa (56,5%), totes elles mesures que no impliquen una reducció de la participació en el mercat laboral. La jornada reduïda, de manera semblant a la jornada a temps parcial, és un mecanisme de flexibilitat que pot tenir conseqüències en l'èxit laboral.
- Dins del col·lectiu de persones ocupades a temps complet, es detecta una **clara bretxa salarial**: al cap de tres anys d'haver-se graduat, elles guanyaven el 86% del salari dels seus companys, i al cap de vint anys aquest percentatge **es redueix fins al 82%**. Tanmateix, és important destacar que la **titulació** continua sent el factor que té un impacte més gran en les desigualtats salarials, ja que explica el **18% de la variabilitat** en els guanys bruts anuals de les persones enquestades.
- També s'identifica l'existència del fenomen del **sostre de vidre**: les dones que ocupen posicions de direcció/gerència sobre altres persones representen el 7,5% del total, mentre que en els homes aquest percentatge és el 16,9%. De què depèn l'assumpció de càrrecs de responsabilitat sobre altres persones? Doncs els **homes** tenen el **dobte de possibilitats** d'ocupar aquests càrrecs, **tenir fills/filles** incrementa les opcions en un **73%, tant en homes com en dones**, i treballar en el **sector privat** ho fa en un **58%** respecte de qui treballa en el sector públic.
- A les desigualtats objectives evidenciades en el mercat laboral, i que afecten clarament les dones, s'hi afegeix el fet d'ocupar una posició més vulnerable pel que fa a qüestions més subjectives, com són que les dones consideren que **tenen una distribució inadequada del temps** dedicat als diferents àmbits de la seva vida, que s'accentua amb la maternitat (passa del 40% als 62% en el cas d'elles, i del 27% als 43% en ells), i que

perceben **més discriminació en el mercat laboral**, per motius de sexe, a l'hora de promocionar (el 44% de les dones vs. el 19% dels homes).

- Finalment, l'equip de persones expertes que han col·laborat en l'estudi fan una valoració de les conclusions i posen de manifest alguns punts d'interès especial: l'educació superior com un mecanisme per a la igualtat d'oportunitats, la importància d'esmerçar més esforços en una política coeducativa que permeti una tria informada i unes trajectòries educatives i professionals lliures de qualsevol convenció de gènere, i, en darrer lloc, més flexibilitat en les mesures de conciliació, però sota la premissa d'una corresponsabilitat més gran per construir una societat més equitativa i justa per a tothom. Només així és possible establir les bases d'un sistema més equitatiu i que permeti el desenvolupament educatiu i professional de cada individu.

Aquest estudi no hagués estat possible sense la col·laboració valuosa de les set universitats públiques catalanes, la Secretaria d'Universitats i l'Institut Català de les Dones. També volem expressar de manera especial el nostre agraïment a les quasi 3.000 persones que van contestar l'enquesta, sense les quals no seria possible avançar en la consolidació d'una perspectiva de gènere en els estudis d'inserció laboral.

Desitgem que aquest informe sigui una contribució important en l'estudi sobre les condicions laborals d'homes i dones graduats del sistema universitari català, i convidem la comunitat acadèmica a aprofundir en l'anàlisi de les dades d'aquesta enquesta. Alhora, confiem que els resultats que presentem serveixin per generar una reflexió i contribueixin també en el camí de l'establiment de millores en les titulacions que imparteixen les universitats catalanes des d'una perspectiva de gènere, per tal de produir igualtat d'oportunitats en la inserció laboral.